

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, ,
SARANA PRASARANA SEKOLAH DAN KOMPETENSI
PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS
SD INPRES TALA-TALA KEC. BISSAPPU, KAB. BANTAENG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**NURYANI, M.
2019M**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, ,
SARANA PRASARANA SEKOLAH DAN KOMPETENSI
PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS
SD INPRES TALA-TALA KEC. BISSAPPU, KAB. BANTAENG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**NURYANI, M.
2019MM12558**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
SARANA PRASARANA SEKOLAH DAN KOMPETENSI
PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS
SD INPRES TALA-TALA KEC. BISSAPPU, KAB. BANTAENG**

Oleh :
**NURYANI M.
2019MM12558**

**Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 30 Mei 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat**

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota


Dr. Syarifuddin, S.Pd., M.Pd., M.M

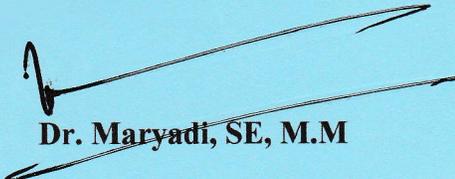

Dr. Ahmad Firman, SE, M. Si

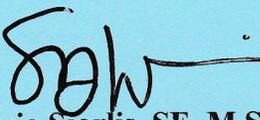
Mengetahui :

School Of Business

**Direktur PPS STIE
Nobel Indonesia**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**


Dr. Maryadi, SE, M.M


Dr. Sylvia Sjarlis, SE, M.Si, Ak, CA

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SARANA PRASARANA SEKOLAH, DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS SD INPRES TALA-TALA KEC. BISSAPPU, KAB. BANTAENG.

Nama Mahasiswa : Nuryani M.
NIM : 2019MM12558
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Pendidikan

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Ahmad Firman, SE, M. Si.
Anggota : Dr. Syarifuddin, S.Pd., M.Pd., M.M.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Badaruddin, S.T., M.M.
Dosen Penguji 2 : Dr. Andi Ririn Oktaviani, SE., MM.

Tanggal Ujian :

SK Penguji Nomor :

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) iini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Mei 2021
Mahasiswa Ybs,



NURYANI, M.
2019MM12558

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga Tesis dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sarana prasarana Sekolah, dan Komptensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Gugus SD Inpres Tala- Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng”** dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Ahmad Firman, SE, M. Si.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr.Syarifuddin, S.Pd., M.Pd., M.M.** selaku anggota Komisi Pembimbing

yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. Suami dan seluruh keluarga yang tercinta yang senantiasa memberikan dukungan doa, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah di berikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
7. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Bantaeng, Juli 2021

Penulis

Nuryani M.

ABSTRAK

Nuryani. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sarana Prasarana dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng, dibimbing oleh Ahmad Firman dan Syarifuddin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan kepala sekolah, Sarana Prasarana Sekolah, dan Kompetensi Profesional Guru terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dihasilkan dari penyebaran kuisioner, observasi dan rekam dokumen. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisa statistika yaitu analisa regresi linier berganda dengan pembuktian hipotesis melalui uji t untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial. Adapun uji F adalah untuk membuktikan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependent secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru pada Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng yang berjumlah 186 guru dan sekaligus sebagai sampel. Penelitian ini juga menggunakan teknik sampling *Purposive Random sampling*.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa (1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, Sarana prasarana sekolah berpengaruh terhadap kinerja Guru Dan Kompetensi professional Guru berpengaruh terhadap kinerja guru di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng (2) gaya kepemimpinan kepala sekolah, Sarana prasarana sekolah, dan Kompetensi professional guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru (3) kompetensi professional guru merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sarana Prasarana, Kompetensi Profesional Guru dan Kinerja Guru*



ABSTRACT

Nuryani. 2021. *The Effect of Principal Leadership Style, Infrastructure and Teacher Professional Competence on Teacher Performance in the Tala-Tala Inpres Elementary School Cluster, Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng, supervised by Ahmad Firman and Syarifuddin.*

This study aims to determine and analyze the influence of the principal's leadership style, school infrastructure, and teacher professional competence on teacher performance in the Tala-Tala Inpres Elementary School Cluster, Kec. Bissappu, Kab. bantaeng.

This study uses a quantitative descriptive method. The data used are primary data and secondary data generated from the distribution of questionnaires, observations and document records. Data collection techniques using questionnaires and documentation techniques. The analysis technique used is statistical analysis, namely multiple linear regression analysis with proof of the hypothesis through t-test to prove the relationship between the independent variable and the dependent variable partially. The F test is to prove the relationship between the independent variable and the dependent variable simultaneously. The population in this study were teachers at the Tala-Tala Elementary School Cluster, Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng totaling 186 teachers and also as a sample. This research also uses purposive random sampling technique.

The results of this study prove that (1) the principal's leadership style affects teacher performance, school infrastructure affects teacher performance and teacher professional competence affects teacher performance in the SD Inpres Tala-Tala Kec cluster. Bissappu, Kab. Bantaeng (2) the principal's leadership style, school infrastructure, and teacher professional competence simultaneously affect teacher performance (3) teacher professional competence is the dominant variable affecting teacher performance in the SD Inpres Tala-Tala Kec cluster. Bissappu Kab. bantaeng.

Keywords: *Principal Leadership Style, Infrastructure, Teacher Professional Competence and Teacher Performance*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN DALAM.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN IDENTITAS.....	iv
KATA PENGANTAR	v
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Penelitian Terdahulu	12
2.2. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	17
2.3. Sarana dan Prasarana	27

2.4. Kompetensi Profesionalisme Guru.....	33
2.5. Kinerja Guru.....	39
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	55
3.1. Kerangka Konseptual.....	55
3.2. Hipotesis Penelitian	57
3.3. Definisi Operasional	58
BAB IV METODE PENELITIAN.....	62
4.1. Pendekatan Penelitian.....	62
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian	62
4.3. Populasi dan Sampel.....	63
4.4. Teknik Pengumpulan Data.....	64
4.5. Jenis dan Sumber Data.....	64
4.6. Metode Analisis Data	65
4.6.1. Analisis Kuantitatif	65
4.6.2. Instrumen Penelitian.....	66
4.6.2.1. Uji Validitas	66
4.6.2.2. Uji Realibilitass	66
4.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	67
4.6.3.1. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnof)	67
4.6.3.2. Uji Multikolinieritas.....	67
4.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas (Koefisien Spearman's Rho)	
.....	68
4.6.4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	69

4.6.5. Uji Hipotesis Pengaruh Secara Parisal (Uji t).....	70
4.6.6. Uji Hipotesis Pengaruh Secara Simultan (Uji F).....	71
4.6.7. Uji Variabel Paling Dominan.....	72
4.6.8. Koefisien Determinasi (R ²)	72
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	74
5. 1 Hasil Penelitian.....	74
5.1.1 Gambaran umum Objek Penelitian	74
5.1.2 Profil Responden	75
5.1.3 Analisis Deskriptif Jawaban Item Pernyataan Kuisisioner	78
5.1.4 Uji Instrumen Penelitian	85
5.1.5 Uji Asumsi Klasik	89
5.1.6 Uji Regresi Linear Berganda.....	93
5.2 Pembahasan	97
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	110
6.1 Simpulan	110
6.2. Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	53
3.1. Kerangka Konseptual	56
5.1. Uji Normalitas Data.....	90
5.2. Pengujian Heterokedastisitas	92

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	12
4.1 Daftar Jumlah Guru Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kabupaten Bantaeng.....	63
5.1. Jenis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
5.2. Jenis Responden Berdasarkan Umur	76
5.3. Jenis Responden Berdasarkan Pendidikan.....	77
5.4. Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1).....	80
5.5. Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Sarana dan Prasarana (X_2)	81
5.6. Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kompetensi Profesionalisme Guru (X_3).....	83
5.7. Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kinerja Guru (Y_2)	84
5.8. Hasil Validasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)	85
5.9. Hasil Validasi Sarana dan Prasarana (X_2).....	86
5.10. Hasil Validasi Kompetensi Profesionalisme Guru (X_3).....	87
5.11. Hasil Validasi Kinerja Guru (Y_2)	87
5.12. Hasil Uji Reliabilitas	88
5.13. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	89
5.14. Uji Multikolinearitas	91
5.15. Analisis Linear Berganda.....	93
5.16. ANOVA ^a	94
5.17. Coefficients ^a	94
5.18. Model Summary ^b	96
5.19. Koefisien Beta.....	96

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3: TABULASI DATA

LAMPIRAN 4: HASIL ANALISIS DATA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan memiliki peranan yang amat penting dalam pembentukan karakter dan peradaban suatu bangsa, dengan pendidikanlah nilai-nilai peradaban suatu bangsa akan tetap terjaga dan terpelihara secara konsisten ditengah perubahan sosial yang dinamis. Karenanya pendidikan tidak hanya berfungsi untuk mendorong *how to know* dan *how to do*, tetapi yang amat penting adalah bagaimana *how to be* harus terwujud, dalam realitas sosial.

Pendidikan juga kunci pembangunan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kunci terwujudnya Indonesia Emas 2045 yang adil dan sejahtera, aman dan damai, serta maju dan mendunia. Pendidikan pulalah diyakini akan menentukan kemana bangsa ini akan menyongsong masa depannya, memperbaiki tatanan kehidupan yang relevan dalam perubahan kekinian tanpa harus kehilangan kepribadian jati diri bangsanya.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pada Pasal 1 Ayat (1) menyebutkan bahwa “Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara”. Lebih lanjut Pasal 3 dalam undang-undang tersebut menyatakan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk perkembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Kurikulum yang dirancang harus mampu menjawab tentang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan masa depan, dan hal itu hanya akan dapat terwujud jika adanya pergeseran atau perubahan pola pikir, pola asuh dan pola tata kelola management serta pola paradigma pembelajaran yang ditandai dengan pembelajaran pola 4 C (*Critical Thinking, Creativity, Communication and Collaboration*). Melalui pergeseran proses pembelajaran yang berpusat pada peserta didik diharapkan mampu menghasilkan peserta didik yang berkarakter, cerdas dan terampil. Karenanya kurikulum didesain untuk mendorong kebutuhan kecakapan abad 21 sekaligus mempersiapkan insan Indonesia untuk memiliki kemampuan hidup sebagai pribadi dan warganegara yang produktif, kreatif,

inovatif, dan afektif serta mampu berkontribusi pada kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara dan peradaban dunia.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana- prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Sayangnya, dalam kultur masyarakat Indonesia sampai saat ini pekerjaan guru masih cukup tertutup. Bahkan atasan guru seperti kepala sekolah dan pengawas sekali pun tidak mudah untuk mendapatkan data dan mengamati realitas keseharian *performance* guru di hadapan siswa. Memang program kunjungan kelas oleh kepala sekolah atau pengawas, tidak mungkin ditolak oleh guru. Akan tetapi tidak jarang terjadi guru berusaha menampakkan kinerja terbaiknya baik pada aspek perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran hanya pada saat dikunjungi. Selanjutnya ia akan kembali bekerja seperti sedia kala, kadang tanpa persiapan yang matang serta tanpa semangat dan antusiasme yang tinggi. (Depdiknas, 2008).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang berkualitas berpengaruh besar terhadap efektivitas pembelajaran dan pada gilirannya mempengaruhi prestasi anak didik (Siedentop & Tannehill, 2000). Keberadaan guru yang bermutu merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas. Sejumlah negara, misalnya Singapura, Korea Selatan, Jepang, dan

Amerika Serikat, berusaha mengembangkan kebijakan yang mendorong keberadaan guru yang berkualitas.

Bila diamati di lapangan, guru sudah menunjukkan kinerja maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Akan tetapi barangkali masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik, tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggungjawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesi kasi/ kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dalam PP No 28 tahun 1990 pasal 12 ayat 1 dikemukakan bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kepala sekolah adalah pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan, dan kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di

sekolah. Seorang kepala sekolah bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan kompetensi para guru agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Adanya peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimiliki itu, maka dipastikan juga guru-guru akan menampilkan sikap positif atau etos kerja yang baik terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kompetensi profesionalnya. Dalam peningkatan kompetensi guru yang diharapkan dalam suatu sekolah tidak akan terwujud dalam sekejap. Melainkan harus diupayakan melalui proses, hal ini dapat berlangsung melalui kinerjanya kepala sekolah.

Donnelly dan Konopaske (2012: 314) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu menyelesaikan beberapa tujuan. Sopiah dalam Perilaku Organisasional mendefinisikan kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Gaya kepala sekolah sangat mempengaruhi perilaku bawahannya, tetapi bila perilaku bawahan belum tentu dapat mempengaruhi perilaku atasannya. Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu pola perilaku konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha memengaruhi kegiatan orang lain.

Menurut Dacholfany (2013: 24), bahwa Konsep kepemimpinan mencakup sekurang-kurang tiga unsur berikut ini: seorang pemimpin yang memimpin, mempengaruhi dan memberikan bimbingan; anggota atau bawahan yang dikendalikan; dan tujuan yang diperjuangkan melalui serangkaian kegiatan.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru juga tidak lepas dari pengaruh sarana prasarana yang ada. Betapapun hebatnya penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi guru, tanpa didukung oleh sarana prasarana yang memadai maka hasil yang diharapkan tidak dapat dicapai secara maksimum. Di samping itu, media pembelajaran dan alat-alat pengajaran lainnya yang digunakan sebagai salah satu usaha untuk menghilangkan verbalisme dalam situasi belajar anak dan usahausaha ke arah pencapaian tujuan pengajaran itu sendiri..

Proses pendidikan sangat besar kaitannya dengan sarana prasarana yang ada di sekolah. Pelaksanaan proses pendidikan harus bisa memenuhi komponen-komponen sarana prasarana yang dibutuhkan selama proses pembelajaran berlangsung. Oleh karenanya pemenuhan sarana prasarana memang sangat penting dilakukan karena apabila sarana prasaran kurang bisa terpenuhi akan mengganggu proses pendidikan dan bisa menggagalkannya.

Berpedoman dengan aturan yang dikeluarkan pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan yang menjelaskan tentang standar sarana dan prasarana pendidikan secara nasional pada bab VII Pasal 42 dengan jelas dan tegas dikatakan bahwa pertama semua lembaga pendidikan harus memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang kegiatan pembelajaran yang kondusif, teratur dan berkelanjutan. pendidikan harus memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang kantin, instalasi

daya dan jasa, tempat berolah raga, tempat ibadah, tempat bermain, tempat bereaksi, dan ruang/tempat lain yang dibutuhkan untuk mendukung proses pembelajaran di sekolah. Sarana prasarana adalah alat yang sangat penting bagi lembaga pendidikan dan merupakan bagian dari delapan standar Nasional Pendidikan. Karena pentingnya sarana prasarana dalam dunia pendidikan, sehingga setiap instansi berpacu untuk bisa memenuhi kriteria standar sarana prasarana pendidikan demi memajukan proses pembelajaran yang berkualitas

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, dan (4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Menurut Suwardi (2008) standar kompetensi guru memiliki tiga komponen yaitu, (1) Komponen pengelolaan pembelajaran, (2) Komponen pengembangan potensi, (3) Komponen penguasaan akademik.

Guru sebagai pendidik professional, guru bukan saja dituntut melaksanakan tugasnya secara professional tetapi juga memiliki pengetahuan dan kemampuan professional. Secara profesi guru dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal, yaitu: (1) memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai, (2) memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, dan (3) mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya. Ketiga hal tersebut menjadi landasan utama dalam menentukan kualifikasi

Kinerja guru dalam proses belajar mengajar (PBM) menjadi salah satu bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Upaya peningkatan profesionalisme guru di kembangkan berbagai cara yaitu pelatihan permanen, pelatihan kesinambungan, pelatihan dalam jabatan, pengembangan sumber daya manusia, belajar sepanjang hayat dan pelatihan untuk mengembangkan ketrampilan.

Gugus SD Inpres Tala-Tala sebagai salah satu Gugus yang ada di Kabupaten Bantaeng dengan jumlah sekolah yang bergabung di dalamnya yaitu 8 sekolah dengan jumlah guru kurang lebih 186 Orang. Menurut pengamatan penulis, guru-guru yang berada gugus ini belum mengembangkan dirinya secara maksimal . Hal ini dapat dilihat pada (1). Masih banyak guru pada saat mengajar, tidak menggunakan media sebagai bahan pembelajaran dan proses pembelajaran terkesan membosankan (2). Masih ada Guru yang pada saat mengajar, hanya memberikan tugas, lalu meninggalkan siswa, (3) Guru yang meninggalkan sekolah pada saat kepala sekolah tidak berada di tempat, (4) Pada saat lomba Guru Berprestasi di tingkat kabupaten, banyak guru yang kurang berantusias untuk ikut lomba dan ketika ikut, tidak pernah sampai di tingkat 5 besar.

Berdasarkan fakta-fakta tersebut diatas maka penulis bermaksud mengajukan proposal penelitian ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sarana Prasarana sekolah, dan Kompetensi guru terhadap kinerja guru di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dirumuskan permasalahan penelitian yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di gugus SD Inpres TalaTala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng?
2. Apakah sarana prasarana sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng?
3. Apakah kompetensi professional guru berpengaruh terhadap kinerja guru di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng?
4. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah, sarana prasarana sekolah, dan kompetensi professional guru, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng?
5. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng?

2. Untuk mengetahui dan menganalisis sarana prasarana sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi professional guru berpengaruh terhadap kinerja guru di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng
4. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan kepala sekolah, sarana prasarana sekolah, dan kompetensi professional guru, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja guru di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dibidang pendidikan terutama tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sarana Prasarana sekolah, dan Kompetensi Profesional Guru terhadap kinerja guru di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng.

- b. Sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian yang sejenis bagi guru Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kab.Bantaeng.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Guru, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi tentang kinerja guru dan sebagai masukan bagi guru sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
- b. Bagi kepala sekolah, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang sarana prasarana dan kompetensi guru sehingga kepala sekolah dapat meningkatkan sarana prasarana dan kompetensi guru untuk meningkatkan kinerja guru.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang pernah dilakukan tersebut sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NAMA	JUDUL	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
Nirrindra/2015	Saranadan prasarana Belajar Pada Kelas RSBI Terhadap Prestasi Belajar Siswa	Sarana dan prasana belajar , Prestasi Belajar	Hasil penelitian baik Koleksi buku- buku di perpustakaan hendaknya selalu ditambah sesuai dengan kebutuhan belajar siswa. Peralatan yang ada di laboratorium komputer hendaknya selalu dijaga atau dirawat agar bisa digunakan sebagaimana mestinya, karena sarana dan prasarana belajar tersebut sangat mempengaruhi prestasi belajar siswa.

Rizki Setiadi / 2016	Pengaruh Kompensasi Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi SMA Se-kota Pati		Hasil regresi SPSS menunjukkan analisis dengan 16.0 bahwa, pengaruh simultan kompensasi terdapat secara antara dan Sarana Prasarana terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 47,2%, pengaruh parsial kompensasi terhadap guru 29,26% terdapat pengaruh secara parsial antara sarana prasarana terhadap terdapat secara antara kinerja sebesar dan 20,79%. Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi dan sarana prasarana secara signifikan mempengaruhi kinerja guru Ekonomi/Akuntansi SMA se-Kota Pati, baik secara simultan maupun parsial.
Hendarto (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Wanareja, Kab. Cilacap.	Variabel bebas gaya kepemimpinan situasional, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil uji t menunjukkan bawa variabel bebas gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru.

Eko Djatmiko (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semarang	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekiolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru SMP Negeri Kota Semarang 58,4%
Sri Rahayu Wahyuningsih (2011)	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Kec. Sukagumiwang, Kab. Indramayu.	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekiolah, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru sebesar 75.2%, sedangkan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh factor-faktor lainnya.
Tegar Aprianto D.A. (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Grati, Kab. Pasuruan.	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekiolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekiolah berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru.
Munawaroh, 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru di SMPK Wijanan Jombang	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekiolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Katolik Wijana Jombang. Sedangkan gaya kepemimpinan trassformasional lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Katolik Wijana

			Jombang.
Raharjo Soni, 2011	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Self Monitoring terhadap Kepuasan dan Kinerja	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa; (1) kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru , (2) Self monitoring berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, (3) kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru,(4) Self monitoring berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (5) Kepuasan kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. .

Dewi Urip Wahyuni, 2011	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi terhadap Kinerja Guru STS di Surabaya.	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekiolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan motivasi kerja secara partial maupun simultan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru STS di Surabaya.
Cici Asterya Dewi, 2012	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung)	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekiolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru honorer SMAN Rumpun IPS se Kecamatan Temanggung.
Wahyu Fitri Hapsari, 2012	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Tingkat Gaji Guru terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Purworejo.	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekiolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru. (2) Tingkat gaji guru berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru (3) Gaya kepemimpinan transformasional
Suyatno, 2015	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Maitreyawira Tanjungpinang	Variabel bebas gaya kepemimpinan kepala sekiolah dan prasarana, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja guru SMA Maitreyawira Tanjungpinang.

2.2 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

1) Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan sebagai orang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Kepemimpinan yang unggul dibangun dari nilai-nilai (*values*). Maxwell (Karwati dan Priansa 2013:177) bahwa orang harus percaya dulu kepada pemimpin, baru visinya. Kepercayaan merupakan landasan dari kepemimpinan. Ini berarti bahwa visi, misi, maupun tujuan sekolah akan berhasil jika guru, staf, dan pegawai lainnya percaya terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Tugas pokok kepala sekolah terdiri dari pencipta komunitas pembelajar, *leader*, *manager*, dan *supervisor*. Tugas kepala sekolah sebagai *leader* merefleksikan tugasnya sebagai inovator, dan motivator. Sedangkan tugas kepala sekolah sebagai *manager* merepresentasikan tugas kepala sekolah sebagai *administrator*, karena kegiatan catat-mencatat merupakan salah satu fungsi *manager* yaitu *reporting*. Tugas kepala sekolah sebagai *supervisor* adalah melaksanakan supervisi, yaitu kegiatan profesional dalam rangka meningkatkan kualitas sekolah dan komponennya secara keseluruhan

McEwan (Supardi 2013:46) menyarankan “setiap kepala sekolah ingin menjadikan kepemimpinan pengajarannya lebih efektif, perlu memahami dan melaksanakan peran-peran kepemimpinan pengajaran”. Kepala Sekolah bertugas menghimpun kekuatan, mengelola sarana prasarana yang ada, menegakkan

disiplin, merangsang semua personil persekolahan untuk mencapai keberhasilan dan akhirnya ia menjadi simbol keberhasilan sekolah yang dipimpinnya.

Peranan yang harus diemban oleh seorang kepala sekolah sebagaimana dikemukakan oleh Mulyasa (Harun 2009:29) yaitu “sebagai (a) *educator*, (b) *manager*, (c) *administrator*, (d) *supervisor*, (e) *leader*, (f) *inovator*, dan (g) *motivator*. Ketujuh tugas kepala sekolah tersebut di atas, sangat populer dengan akronim (EMASLEC) Berdasarkan Kepmendiknas Nomor 162 Tahun 2003, tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah disebutkan bahwa “tugas kepala sekolah sebagai *educator*, *manager*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *entrepreneur*, dan *climate creator*. Tugas-tugas tersebut sering disingkat dengan *EMASLEC*.”

2) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya.

Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai

hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk memengaruhi kinerja bawahannya.

Berikut definisi dan pengertian kepemimpinan menurut para ahli dari beberapa sumber buku:

- Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.
- Menurut Supardo (2006), gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.
- Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.
- Menurut Hasibuan (2013), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Thoha (2010), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

3) **Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (*style*) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dimaksud sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Secara umum, Karwati dan Priansa (2013:178-179) mengemukakan “tiga indikator gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah gaya kepemimpinan *otokratis*, *demokratis* dan *laissez faire*”

Kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, bertanggung jawab atas tercapainya visi, misi, tujuan, peran, dan mutu pendidikan di sekolah. Karwati dan Priansa (2013:179) menyatakan “empat pola perilaku kepemimpinan yang lazim digunakan oleh kepala sekolah, yaitu gaya kepemimpinan perilaku instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegative.

Gaya kepemimpinan yang dimaksud sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Hersey dan Blanchard (Wahyudi 2012:123) mengemukakan bahwa: Gaya kepemimpinan yang efektif itu berbeda-beda sesuai dengan “kematangan” bawahan. Kematangan atau kedewasaan menurutnya bukan dalam arti usia atau stabilitas emosional melainkan keinginan untuk berprestasi, kesediaan untuk menerima tanggungjawab, dan mempunyai kemampuan serta pengalaman yang berhubungan dengan tugas. Gaya kepemimpinan pendidikan adalah cara seseorang pemimpin lembaga Pendidikan dalam mengatur, mengarahkan, dan membimbing guru agar mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan.

4) **Teori Gaya Kepemimpinan**

Menurut Istijanto (2006), gaya kepemimpinan seseorang umumnya berdasarkan dua pertimbangan, yaitu:

1. **Kepemimpinan atas dasar struktur.** Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).
2. **Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan.** Kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

Sedangkan menurut Purnomo dan Wijayanti (2013), gaya kepemimpinan bersumber dari beberapa teori, yaitu:

1. **Teori Bakat (traits).** Teori yang mencari karakter atau kepribadian, sosial, fisik, atau intelektual yang membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Bakat (traits) di-definisikan sebagai kecenderungan yang dapat diduga, yang mengarahkan perilaku individu berbuat dengan cara yang konsisten dan khas.
2. **Teori Perilaku.** Teori perilaku kepemimpinan, yaitu teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin. Kebanyakan perilaku kepemimpinan yang digambarkan oleh bawahan sebagai struktur prakarsa (initiating structure) dan

pertimbangan (consideration), yaitu mempertimbangkan perasaan dan kesejahteraan para bawahan.

3. **Teori Situasional.** Gaya situasional yang dikaitkan dengan tugas dan hubungan. Yang dimaksud dengan gaya situasional dikaitkan dengan tugas dan hubungan, yaitu bahwa seorang manajer atau pemimpin akan menggunakan gaya tertentu, tergantung pada apa yang menonjol, tugas atau hubungan.

5) **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. **Kemampuan Mengambil Keputusan.** Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. **Kemampuan Memotivasi.** Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. **Kemampuan Komunikasi.** Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. **Kemampuan Mengendalikan Bawahan.** Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. **Tanggung Jawab.** Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. **Kemampuan Mengendalikan Emosional.** Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

6) **Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2014), terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b. Kepemimpinan Partisipasi

Kepemimpinan Partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinan-nya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

c. Kepemimpinan Delegasi

Kepemimpinan Delegasi apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Sedangkan menurut Sutikno (2014), gaya kepemimpinan terbagi menjadi beberapa tipe, yaitu:

a. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

b. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

c. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya.

d. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi.

e. Tipe Militeristik

Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

f. Tipe Pseudo-demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus dan samar-samar.

g. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasihat dari

staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab.

7) Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin pada suatu sekolah harus mengusahakan dengan maksimal agar keefektifan perilaku kepemimpinannya dapat terwujud. Pemimpin yang efektif, dapat menjalankan organisasi sekolah dengan baik, pola komunikasi dapat berlangsung dengan lancar, memiliki metode dan prosedur yang jelas, dan seluruh personalia sekolah dapat diorganisasikan dengan baik untuk menjalankan tugasnya masing-masing dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah disepakati bersama.

Menurut Reitz (Fattah, 2009:98-99), faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pemimpin meliputi: (1) Kepribadian, (2) Pengharapan dan perilaku atasan, (3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan, (4) Kebutuhan tugas, (5) Iklim dan kebijakan organisasi, (6) Harapan dan perilaku rekanan. Perilaku pemimpin itu secara garis besar dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu sifat-sifat yang dimiliki pemimpin, perilaku atau fungsi pemimpin terhadap kelompok yang dipimpinnya, dan situasi internal dan eksternal lembaga yang bersangkutan.

2.3 Sarana dan Prasarana

Sarana adalah perlengkapan yang diperlukan untuk menyelenggarakan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah. Prasarana adalah fasilitas dasar yang diperlukan untuk menjalankan fungsi satuan pendidikan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2007 Tanggal 28 Juni. Sarana pendidikan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan proses belajar mengajar, meliputi: a) gedung tempat belajar, b) perkantoran, c) ruang UKS, d) perpustakaan, e) buku pelajaran dan f) prasarana yang lain termasuk tenaga guru sebagai tenaga pendidik. Semakin lengkap fasilitas pendidikan, maka akan semakin lancar dan tertib dalam proses belajar-mengajar.

Sarana prasarana adalah alat yang sangat penting bagi lembaga pendidikan dan merupakan bagian dari delapan standar Nasional Pendidikan. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2007. Indikator Sarana Prasarana adalah sebagai berikut:

- a. lahan,
- b. ruang,
- c. perabot kelas,
- d. alat peraga,
- e. media,

Fungsi sekolah adalah:

- a) Memberi layanan kepada siswa agar mampu memperoleh pengetahuan atau kemampuan-kemampuan akademik yang dibutuhkan dalam kehidupan.

- b) Memberi layanan kepada siswa agar dapat mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan dalam kehidupan.
- c) Memberi layanan kepada siswa agar dapat hidup bersama ataupun bekerjasama dengan orang lain.
- d) Memberi layanan kepada siswa agar dapat mewujudkan cita-cita atau mengaktualisasikan dirinya sendiri.

Untuk mewujudkan fungsi sekolah perlu adanya kelengkapan prasarana dan sarana sekolah. Sebuah SMP/MTs sekurang-kurangnya memiliki prasarana sebagai berikut: a) ruang kelas, b) ruang perpustakaan, c) ruang laboratorium IPA, d) ruang pimpinan, e) ruang guru, f) ruang tata usaha, g) tempat beribadah, h) ruang konseling, i) ruang UKS, j) ruang organisasi kesiswaan, k) jamban, l) gudang, m) ruang sirkulasi, n) tempat bermain/berolahraga (Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2007 tanggal 28 Juni 2007, Standard Sarana dan Prasarana untuk SD/MI, SMP/MTs, dan Sekolah Menengah Atas). Manajemen Sarana-Prasarana Sekolah merupakan bagian dari kebijakan tentang desentralisasi untuk memperbaiki layanan dasar pendidikan. Desentralisasi kewenangan untuk mengelola asset fisik menjadi tanggung jawab dari Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.

Tujuannya adalah agar sekolah dapat mencapai standar minimal pendidikan dan kabupaten/kota dapat mengalokasikan anggaran pemeliharaan dan perawatan berdasarkan pada informasi yang akurat dan mutakhir dari sekolah. Dalam kenyataannya dinas pendidikan kabupaten/kota belum mempunyai informasi yang akurat tentang sarana dan prasarana sekolah. Belum sesuai dengan

syarat minimal standar nasional pendidikan. Hal tersebut terjadi karena kurangnya pemahaman atas peraturan/perundangan yang berlaku dalam mengatur/mengelola aset milik negara/daerah. Kedua, kurangnya pengetahuan tentang bagaimana mengelola sarana-prasarana sekolah. Akibatnya adalah mutu sarana dan prasarana sekolah masih sangat bervariasi. Bahkan ada banyak sekolah yang keadaan gedungnya tidak aman buat penggunaannya. Sering dijumpai bahwa lahan bukan milik sekolah atau dinas pendidikan. Akhirnya semuanya ini menjadi kendala bagi peningkatan mutu pembelajaran. Juga berdampak pada pemborosan anggaran yang tidak sedikit dan masalah distribusi anggaran yang tidak merata dan tidak sesuai dengan peruntukan.

Dalam Permendiknas Nomor 24 Tahun 2007 tentang Standar Sarana dan Prasarana untuk SD/MI, SMP/MTs dan SMA/MA. Lengkapnya lihat Lampiran yang berisi tentang Kebijakan Standar Sarana dan Prasarana baik yang tertulis dalam UU, PP maupun dalam Permendiknas. Pada PP 19/2005 Pasal 42 Ayat (1) misalnya amat jelas tentang sarana sekolah meliputi apa saja. Dan Ayat (2) jelas tentang prasarana sekolah meliputi apa saja. Pengantar Manajemen Sarana Prasarana Sekolah Dengan terbitnya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 15 tahun 2010 tentang Standar Pelayanan Minimal Pendidikan Dasar di Kabupaten/Kota, maka semakin jelas kebutuhan akan manajemen aset sarana-prasarana sekolah, karena sarana dan prasarana adalah termasuk aspek yang dipersyaratkan dalam mencapai Standar Pelayanan Minimal Pendidikan Dasar. Kedua, adanya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Barang Milik Daerah, mengharuskan pemerintah

daerah untuk secara periodik mendata dan melakukan pemutakhiran data sarana prasarana yang merupakan barang milik daerah, dan akan menjadi obyek pemeriksaan dari auditor keuangan daerah. Ketiga, adanya Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 24/PRT/M/2008 tentang Pedoman Pemeliharaan dan Perawatan Gedung. Semua kebijakan terkait menuntut pemangku kepentingan untuk bertindak adanya efisien dan efektif dalam pengelolaan, pemeliharaan dan perawatan sarana prasarana sekolah.

Berbagai kebijakan pemerintah tersebut mempertegas bahwa sarana prasarana sekolah tetap harus terus-menerus didata dan diperbaiki kondisinya untuk bertahap memenuhi standar karena berfungsi atau tidaknya sarana dan prasarana pendidikan sangat menentukan keberhasilan proses belajar mengajar. Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dalam bab I ketentuan umum pasal 1 ayat 8 disebutkan sebagai berikut: "Standar sarana dan prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berekreasi dan berkreasi, serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi." Secara spesifik standar sarana dan prasarana dijelaskan dalam PP No. 19 Tahun 2005 bab VII Pasal 42 dengan tegas disebutkan bahwa:

- 1) Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar

lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

- 2) Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolahraga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berkreasi, dan ruang atau tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Pada dasarnya sarana dan prasarana pendidikan di sekolah merupakan salah satu bidang kajian dari manajemen sekolah atau administrasi pendidikan dan sekaligus menjadi tugas pokok kepala sekolah. Kualitas suatu sekolah sangat ditunjang oleh sarana dan prasarana pendidikan. Kelengkapan sarana dan prasarana akan membantu guru dalam penyelenggaraan proses pembelajaran. Oleh sebab itu, sarana dan prasarana merupakan komponen penting yang dapat mempengaruhi proses pembelajaran. Bagi sekolah yang mempunyai kelengkapan sarana dan prasarana yang lengkap dapat menumbuhkan gairah dan motivasi dalam proses pembelajaran, hal ini tentu tidak terlepas dari peranan kepala sekolahnya.

Kepala sekolah sebagai *top leader* lembaga formal mempunyai peranan penting dan kekuasaan penuh pada lembaga yang dipimpinnya. Oleh sebab itu, mau tidak mau harus bertanggung jawab atas keseluruhan perilaku manajemen yang terjadi di sekolah. Kontrol dan koreksi merupakan tanggung jawab yang

harus dilakukan secara terus menerus dan sistematis terhadap kondisi-kondisi ruangan sekolah beserta perlengkapannya termasuk halaman, toilet dan tempat-tempat bermain. Hal sekecil apapun harus menjadi target pengawasan dan hal ini tidak terlepas dari tanggung jawab kepala sekolah beserta stafnya dalam mewujudkan lingkungan sekolah yang nyaman, efektif dan tentu saja harus menarik peserta didik untuk berinternalisasi di dalam sekolah tersebut, sehingga seorang manajer atau kepala sekolah harus bekerja seoptimal mungkin dan mempunyai komitmen terhadap proses dan hasil kerja yang bermutu selaras dengan ajaran Islam.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer sarana dan prasarana, kepala sekolah mengelola semua yang terdapat di sekolah yang meliputi gedung, pekarangan, dan peralatan secara lebih berdaya guna. Segala sesuatu yang ada di sekolah sedapat mungkin dimanfaatkan sebagai pelayanan untuk menunjang proses belajar mengajar. Sebagai pengelola kantor, kepala sekolah berperan menentukan kelancaran jalannya administrasi dan ketertiban kerja di sekolah, karena kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting sebagai penguasa di sekolah, kepala sekolah diharapkan mampu memelihara ketertiban sekolah. Peranan kepala sekolah sebagai administrator pendidikan bertolak dari hakikat administrasi pendidikan sebagai pendayagunaan berbagai sumber (manusia, sarana dan prasarana serta berbagai media pendidikan lainnya) secara optimal, relevan, efektif dan efisien guna menunjang pencapaian tujuan pendidikan. Sebagai administrator ia bekerja sama dengan orang lain dalam lingkup pendidikan (sekolah). Dia melibatkan komponen manusia dengan

berbagai potensinya dan juga komponen-komponen dengan berbagai jenisnya. Semua harus ditata dan dikoordinasikan atau didayagunakan untuk mencapai tujuan pendidikan.

2.4 Kompetensi Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara itu, guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Dengan kata lain, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya (Kunandar, 2007:46-47).

1) Syarat-syarat Profesionalisme Guru

Guru merupakan jabatan profesional yang harus mempunyai beberapa keahlian khusus sebagai suatu profesi, maka kriteria profesionalisme yang harus dipenuhi yaitu:

1. Fisik, yaitu sehat jasmani dan rohani.
2. Mental/ kepribadian, yaitu berkepribadian/berjiwa Pancasila.

3. Keilmiahan/pengetahuan, yaitu memahami ilmu yang dapat melandasi pembentukan pribadi.
4. Keterampilan, mampu memecahkan dan melaksanakan teknik-teknik mengajar yang baik dalam mencapai tujuan pendidikan, memahami dan mampu melaksanakan kegiatan dan pendidikan luar sekolah.

Jabatan guru merupakan suatu jabatan profesi yang melaksanakan fungsinya di sekolah. Oleh karena itu, konsep yang terkandung adalah guru profesional yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar guru mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Guru profesional dituntut mempunyai kapasitas keilmuan yang tinggi, maka dalam rangka memenuhi tugas tersebut seorang guru perlu dibekali beberapa persyaratan baik yang bersifat akademis maupun non-akademis. Menyangkut hal ini, banyak pendapat dikemukakan oleh para pakar dan konselor pendidikan yang intinya mengarah pada terealisasinya sosok guru yang ideal dan mempunyai kapasitas keilmuan yang memadai.

Uzer Usman mengutip pendapat Moh Ali, mengatakan beberapa persyaratan yang dituntut harus dimiliki oleh seorang guru di antaranya adalah (Usman, 2006):

1. Menuntut adanya keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan yang mendalam
2. Menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya
3. Menuntut adanya tingkat pendidikan keguruan yang memadai

4. Adanya kepekaan terhadap dampak kemasyarakatan dari pekerjaan yang memadai
5. Memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan.

Menjadi guru profesional bukanlah pekerjaan yang gampang seperti yang dibayangkan setiap orang, guru profesional harus mempunyai keahlian, keterampilan, dan kemauan, sebagaimana filosofis Ki Hajar Dewantara "*Tut Wuri Handayani, Ing Karso Tulodo, Ing Madya Mangun Karso*". Artinya, tidaklah cukup dengan menguasai materi pelajaran akan tetapi mengayomi murid, menjadi contoh teladan bagi murid serta mendorong murid untuk lebih baik dan maju (Yamin, 2007:6).

Selain itu, peraturan tentang juga diatur oleh peraturan pemerintah pasal 28 yaitu:

1. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
3. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi Kompetensi pedagogik, Kompetensi kepribadian, Kompetensi profesional, Kompetensi sosial.
4. Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan atau sertifikat keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang

diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan.

Menurut Sidi yang dikutip oleh Kunandar, seorang guru yang profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal antara lain (Kunandar, 2007:50):

1. Memiliki kualifikasi pendidikan profesi yang memadai
2. Memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya
3. Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya
4. Mempunyai jiwa yang kreatif dan produktif
5. Mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya
6. Selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus melalui organisasi, profesi, internet, buku, seminar, dan sebagainya.

2) **Kompetensi Profesionalisme Guru**

Kompetensi profesionalisme guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab. Oleh karena itu tingkat profesionalisme seorang guru dapat dilihat dari keahlian dan kemampuan-kemampuan yang dimilikinya.

Dalam hal ini Muhibbin Syah (2007:250) mengutip pendapat Gagne bahwa setiap guru berfungsi sebagai:

1. *Designer of Intruction* (perancang pengajaran)
2. *Manager of Intruction* (pengelola pengajaran)
3. *Evaluator of Student Learning* (penilai prestasi belajar siswa).

Pembahasan kompetensi profesionalisme guru ini erat kaitannya dengan pembahasan tentang standar keilmuan yang dimiliki guru itu sendiri, karena dapat

disimpulkan bahwa guru profesional harus memiliki standar keilmuan sesuai bidangnya. Standar keilmuan guru mengacu kepada kompetensi guru profesional. Dalam buku yang ditulis E. Mulyasa (2008:75), kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru itu mencakup empat aspek sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat (3) butir A dijelaskan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran anak didik, perancangan, dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan anak didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Kepribadian

Yang dimaksud dengan Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi anak didik, dan berakhlak mulia.

c. Kompetensi profesional

Yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing anak didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar pendidikan nasional.

d. Kompetensi Sosial

Yang dimaksud kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan anak didik,

sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Menurut Kuandar (2007) Beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran karakteristik guru yang dinilai kompeten secara profesional yaitu :

- (1) mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik;
- (2) mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat;
- (3) mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah;
- (4) mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas

2.5 Kinerja Guru

1) Pengertian Guru

Menurut undang-undang sistem pendidikan Nasional (UU No. 20 tahun 2003), guru adalah tenaga pendidik yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar yang pada jenjang pendidikan dasar dan pada jenjang pendidikan tinggi disebut “Dosen”. Guru adalah seorang yang digugu dan ditiru karena dipercaya dan diyakini apa yang disampaikannya. Sebagai seorang yang digugu dan ditiru, maka guru memiliki peran yang sangat dominan bagi seorang murid. Para ahli pendidikan di seluruh dunia sepakat bahwa tugas guru ialah mendidik dan mengajar. Dari pernyataan itu jelas, guru haruslah memberikan layanan pendidikan yang bisa mengubah pola pikir siswa dan bisa membuatnya menjadi lebih baik dari sebelumnya. Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar.

Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu, dalam manajemen pendidikan peranan guru dan kinerja atau prestasi kerja guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan. Mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global. Kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi dalam hal ini sekolah, maka jabatan guru adalah “profesi”. Profesi yang dimaksud adalah keahliannya dalam bidang pendidikan. Melakukan pekerjaan mendidik orang-orang yang menjadi peserta didiknya. Pekerjaan ini cukup berat dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidangnya. Karena meliputi tiga komponen, yakni mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar dapat diartikan sebagai upaya meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Sedangkan, melatih adalah mengembangkan keterampilan-keterampilan pada peserta didik.

Service learning increases youth's civic knowledge and political engagement, strengthens openness to diversity and difference, and promotes better and deeper understanding of course content (David, 2006).

Guru harus bisa memberikan sebuah *service* yang bagus untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan peserta didiknya. Mengajar dapat diartikan sebagai upaya meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Sedangkan melatih adalah mengembangkan keterampilan-keterampilan pada peserta didik. Profesi guru kian hari menjadi perhatian seiring dengan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang menuntut kesiapan agar tidak ketinggalan.

Profesi ialah suatu jabatan atau pekerjaan biasa seperti halnya dengan pekerjaan-pekerjaan lain. Tetapi pekerjaan itu harus diterapkan pada masyarakat untuk kepentingan masyarakat umum, bukan untuk kepentingan individual, kelompok atau golongan tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaan itu harus memenuhi norma-norma. Orang yang melakukan pekerjaan profesi itu harus ahli, orang yang sudah memiliki daya pikir, ilmu dan keterampilan yang tinggi. Di samping itu, ia juga dituntut dapat mempertanggungjawabkan segala tindakan dan hasil karyanya yang menyangkut profesi tersebut. Menurut Pindarta (1999) ciri-ciri profesi sebagai berikut:

- 1) pilihan jabatan itu didasari oleh motivasi yang kuat dan merupakan panggilan hidup orang bersangkutan,
- 2) telah memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan khusus yang bersifat dinamis dan berkembang terus,
- 3) ilmu pengetahuan dan keterampilan khusus tersebut di atas diperoleh melalui studi dalam jangka waktu lama di perguruan tinggi,
- 4) punya otonomi dalam bertindak ketika melayani klien,
- 5) mengabdikan kepada masyarakat atau berorientasi kepada layanan sosial, bukan untuk mendapatkan keuntungan *financial*,
- 6) tidak meng-advertensi-kan keahliannya untuk mendapatkan klien,
- 7) menjadi anggota profesi,
- 8) organisasi profesi tersebut menentukan persyaratan penerimaan para anggota, membina profesi anggota, mengawasi perilaku anggota, memberikan sanksi, dan memperjuangkan kesejahteraan anggota.

Bila diperhatikan, ciri-ciri profesi tersebut nampaknya bahwa profesi guru tidak mungkin dikenakan pada sembarang orang yang dipandang oleh masyarakat umum sebagai pendidik. Pekerjaan profesi harus berorientasi pada layanan sosial. Seorang profesional ialah orang yang melayani kebutuhan anggota masyarakat baik secara perorangan maupun kelompok. Sebagai orang yang memberikan pelayanan sudah tentu membutuhkan sikap rendah hati dan budi halus. Sikap dan budi halus ini menjadi sarana bagi terjalinnya hubungan yang baik yang ikut menentukan keberhasilan profesi. Pengembangan profesi guru merupakan hal penting untuk diperhatikan guna mengantisipasi perubahan dan beratnya tuntutan terhadap profesi guru.

Pengembangan profesionalisme guru menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya. Menurut Maister (1997), bahwa profesionalisme bukan sekedar memiliki pengetahuan, teknologi dan manajemen tetapi memiliki keterampilan tinggi, memiliki tingkah laku yang dipersyaratkan predikat guru yang profesional sebagaimana yang dijelaskan dalam jurnal *Educational Leadership* dalam Supriadi (1999), mengatakan bahwa untuk menjadi profesional, seorang guru dituntut untuk memiliki lima hal, yaitu:

- 1) guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya,
- 2) guru menguasai secara mendalam bahan/mata pelajaran yang diajarkannya serta cara mengajarnya kepada siswa,
- 3) guru bertanggung jawab memantau hasil belajar siswa melalui berbagai cara evaluasi,

- 4) guru mampu berpikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya,
- 5) guru seyogyanya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Guru di Indonesia yang profesional dipersyaratkan mempunyai: 1) dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawantahan terhadap masyarakat teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan, 2) penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praksis pendidikan, yaitu ilmu pendidikan sebagai ilmu praksis bukan hanya merupakan konsep-konsep belaka. Pendidikan merupakan proses yang terjadi di lapangan dan bersifat ilmiah, serta riset pendidikan hendaknya diarahkan pada praksis pendidikan masyarakat Indonesia, 3) pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan, profesi guru merupakan profesi yang berkembang terus-menerus dan berkesinambungan antara LPTK dengan praktik pendidikan. Kekerdilan profesi guru dan ilmu pendidikan disebabkan terputusnya program *preservice* dan *in-service* karena pertimbangan birokratis yang kaku atau manajemen pendidikan yang lemah (Arifin, 2000).

Apabila syarat-syarat profesionalisme guru tersebut terpenuhi, akan mengubah peran guru yang tadinya pasif menjadi guru yang kreatif dan dinamis. Hal ini sejalan dengan pendapat Ondi (2012: 28), mengemukakan bahwa pemenuhan persyaratan guru professional akan mengubah peran guru yang semula sebagai operator yang verbalistis menjadi berkekuatan dinamis dalam menciptakan suasana dan lingkungan belajar yang mendukung. Menurut Ondi

(2012: 29), mengemukakan bahwa ada lima penyebab rendahnya profesionalisme guru, yaitu;

- 1) masih banyak guru yang tidak menekuni profesinya secara total,
- 2) rentan dan rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan,
- 3) pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat. Hal ini terbukti dari masih belum mantapnya kelembagaan pencetak tenaga keguruan dan kependidikan.
- 4) masih belum *smooth*-nya perbedaan pendapat tentang proporsi materi ajar yang diberikan kepada calon guru.
- 5) masih belum berfungsi PGRI sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya.

Pendapat Pindarta (1999), mengemukakan bahwa mengembangkan atau membina profesi para guru yang terdiri dari: 1) belajar lebih lanjut, 2) menghimbau dan ikut mengusahakan sarana dan fasilitas sanggar-sanggar, seperti Sanggar Pemantapan Kerja Guru, 3) ikut mencarikan jalan agar guru-guru mendapatkan kesempatan lebih besar mengikuti penataran-penataran pendidikan, 4) ikut memperluas kesempatan agar guru-guru dapat mengikuti seminar-seminar pendidikan yang sesuai dengan minat dan bidang studi yang dipegang dalam usaha mengembangkan profesinya, 5) mengadakan diskusi-diskusi ilmiah secara berkala di sekolah, 6) mengembangkan cara belajar berkelompok untuk guru-guru sebidang studi. Pola pengembangan dan pembinaan profesi guru yang diuraikan

tersebut sangat memungkinkan terjadinya perubahan paradigma dalam pengembangan profesi guru sebagai langkah antisipatif terhadap perubahan peran dan fungsi guru yang selama ini guru dianggap sebagai satu-satunya sumber informasi dan pengetahuan bagi siswa, padahal perkembangan teknologi dan informasi sekarang ini telah membuka peluang bagi setiap orang untuk dapat belajar secara mandiri dan cepat yang berarti siapapun bisa lebih dulu mengetahui yang terjadi sebelum orang lain mengetahuinya.

Kondisi ini mengisyaratkan adanya pergeseran pola pembelajaran dan perubahan fungsi serta peran guru yang lebih besar dan bukan lagi sebagai satu-satunya sumber informasi dan pengetahuan bagi siswa. Padahal perkembangan teknologi dan informasi sekarang ini telah membuka peluang bagi setiap orang untuk dapat belajar secara mandiri dan cepat yang berarti siapapun bisa lebih dulu mengetahui yang terjadi sebelum orang lain mengetahuinya. Kondisi ini mengisyaratkan adanya pergeseran pola pembelajaran dan bersatunya sumber informasi pengetahuan bagi siswa melainkan sebagai fasilitator yang mengarahkan siswa dalam pembelajaran. Pengembangan profesi guru harus pula diimbangi dengan usaha lain, seperti mengusahakan perpustakaan khusus untuk guru-guru yang mencakup segala bidang studi yang diajarkan di sekolah sehingga guru tidak terlalu sulit untuk mencari bahan dan referensi untuk mengajar di kelas.

Pengembangan yang lain dapat dilakukan melalui pemberian kesempatan kepada guru-guru untuk mengarang bahan pelajaran tersendiri sebagai buku tambahan bagi siswa baik secara perorangan atau berkelompok. Usaha ini dapat memotivasi guru dalam melakukan inovasi dan mengembangkan kreativitasnya

yang berarti memberi peluang bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Ondi (2012: 30), mengemukakan bahwa guru profesional adalah guru yang memiliki kompetensi tertentu sesuai dengan persyaratan yang dituntut oleh profesi keguruan. Peranan profesi adalah sebagai motivator, supervisor, penanggung jawab dalam membina disiplin, model perilaku, pengajar dan pembimbing dalam proses belajar, pengajar yang terus mencari pengetahuan dan ide baru untuk melengkapi dan meningkatkan pengetahuannya, komunikator terhadap orang tua murid dan masyarakat, administrator kelas, serta anggota organisasi profesi pendidikan.

Menyadari akan profesi merupakan wujud eksistensi guru sebagai komponen yang bertanggung jawab dalam keberhasilan pendidikan maka menjadi satu tuntutan bahwa guru harus sadar akan peran dan fungsinya sebagai pendidik. Hal tersebut dipertegas Pindarta (1999), mengemukakan bahwa kesadaran diri merupakan inti dari dinamika gerak laju perkembangan profesi seseorang, merupakan sumber dari kebutuhan mengaktualisasi diri. Makin tinggi kesadaran seseorang makin kuat keinginannya meningkatkan profesi. Pembinaan dan pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan dilakukan secara terus-menerus sehingga mampu menciptakan kinerja sesuai dengan persyaratan yang diinginkan. Disamping itu, pembinaan harus sesuai arah dan tugas atau fungsi yang bersangkutan dalam sekolah. Semakin sering profesi guru dikembangkan melalui berbagai kegiatan maka semakin mendekatkan guru pada pencapaian predikat guru yang profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga harapan kinerja guru yang lebih baik akan tercapai. Tugas-tugas profesional dari

seorang guru yaitu meneruskan atau transmisi ilmu pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai lain yang sejenis yang belum diketahui anak dan seharusnya diketahui oleh anak. Tugas manusiawi adalah tugas-tugas membantu anak didik agar dapat memenuhi tugas-tugas utama dan manusia kelak dengan sebaik-baiknya.

Tugas-tugas manusiawi itu adalah transformasi diri, identifikasi diri sendiri dan pengertian tentang diri sendiri. Usaha membantu kearah ini seharusnya diberikan dalam rangka pengertian bahwa manusia hidup dalam satu unit organik dalam keseluruhan integralitasnya. Hal ini berarti bahwa tugas pertama dan kedua harus dilaksanakan secara menyeluruh dan terpadu. Guru seharusnya dengan melalui pendidikan mampu membantu anak didik untuk mengembangkan daya berpikir atau penalaran sedemikian rupa sehingga mampu untuk turut serta secara kreatif dalam proses transformasi kebudayaan ke arah keadaban demi perbaikan hidupnya sendiri dan kehidupan seluruh masyarakat di mana dia hidup. Bisa atau tidak, guru telah menyumbangkan peran yang begitu besar dalam membangun bangsa ini.

Melalui gurulah lahir para orang-orang besar di negara ini yang bisa membuat perubahan begitu besar pada bangsa Indonesia hingga saat ini Mereka mendidik dengan cinta karena cinta adalah energi terbesar yang bisa mengubah segalanya. Mereka mengajar dengan keikhlasan karena hanya dengan keikhlasanlah pekerjaan yang berat sekalipun akan terasa ringan. Tokoh besar hanya lahir di tangan guru yang besar. Sebaliknya, guru yang biasa-biasa saja juga akan melahirkan anak didik yang biasa-biasa saja. Peran guru dalam membangun

bangsa sejatinya tak akan pernah tergantikan sampai kapanpun. Sebab, ditangannyalah masa depan bumi pertiwi ini dipertaruhkan. Jika seorang guru sudah memainkan perannya, maka suatu saat nanti bangsa kita akan bisa berdiri sejajar dengan negara-negara maju lainnya.

Tentu saja untuk mencapai cita-cita mulia ini tidak semudah membalikkan telapak tangan kita. Semua pihak harus saling bekerjasama dan bahu membahu untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas. Guru selain berperan sebagai pengajar juga merupakan pendidik dan pengajar serta pelaksana sebagian tugas administrasi sekolah karena itu sering juga dikatakan guru sebagai programmer, administrator, fasilitator, dan evaluator dalam lingkungan sekolah. Dengan peran-peran seperti itu beban tugas guru sehari-hari disamping mengajar lebih banyak tertumpuk pada hal-hal yang bersifat teknik administratif, seperti memeriksa lembar kerja siswa dengan memberi catatan dan penilaian, membuat soal ulangan ujian, mengelola nilai dan mengelola absen.

Dalam hal tersebut, guru harus bisa merubah suatu komunitas atau peserta didiknya untuk bisa berubah menjadi lebih baik dari pada sebelumnya. Guru haruslah memiliki kepribadian sejati. Kepribadian sejati berhubungan dengan kepribadian yang ditunjang oleh penemuan visi, kepemimpinan, dan pengelolaan diri yang baik. Keadaan guru di Indonesia juga amat memprihatinkan. Kebanyakan guru belum memiliki profesionalisme yang memadai untuk menjalankan tugasnya sebagaimana disebut dalam pasal 39 UU No. 20 tahun 2003, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, melakukan pelatihan, melakukan

penelitian dan melakukan pengabdian masyarakat. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2001).

Service learning traditionally understood as the linkage of academic coursework with community-based service—has been supported by two complementary waves: governments' interest in and sponsoring of civic engagement and the general public's desire to see higher education provide more meaningful and relevant experiences and outcomes for its students (Butin, 2006).

Adapun ahli lain berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi, dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud (Ondi, 2012: 21). Menurut Fatah (1996), menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2) Indikator-Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan

kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal (Sulistiyorini, 2001). Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja, seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan teknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja. Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria.

Menurut Mulyasa (2003) ada empat kriteria kinerja, yaitu: 1) karakteristik individu, 2) proses, 3) hasil, dan 4) kombinasi antara karakter individu, proses, dan hasil. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru. Menurut Ondi (2012: 22), bahwa moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi, kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya.

Hal ini dipertegas oleh Ondi (2012: 22), kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu

sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor di antaranya kecerdasan. Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara konkrit dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu: 1) kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental, terutama dalam penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikannya dan cara berkomunikasi maupun teknik mengevaluasinya, 2) kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya (Daryanto, 2001). Kinerja dipengaruhi juga oleh kepuasan kerja, yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja, perlu dilakukan evaluasi atau penilain kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya, efektivitas menggunakan waktu, dana yang dipakai serta bahan yang tidak terpakai. Sedangkan evaluasi kerja melalui perilaku dilakukan dengan cara membandingkan dan mengukur perilaku seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.

Hal ini diperkuat oleh pendapat Robbins (1996), yang mengemukakan bahwa dalam melakukan evaluasi kinerja seseorang dapat dilakukan dengan menggunakan tiga macam kriteria, yaitu: 1) hasil tugas, 2) perilaku, dan 3) ciri individu. Evaluasi hasil tugas adalah mengevaluasi hasil pelaksanaan kerja individu dengan beberapa kriteria indikator yang dapat diukur. Evaluasi perilaku

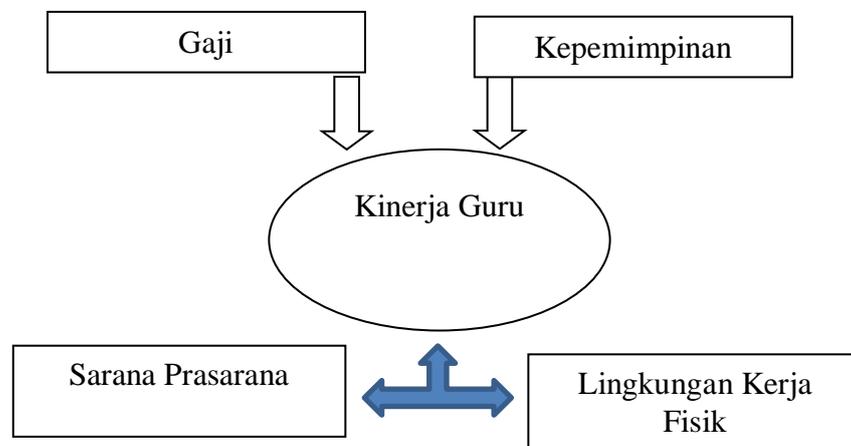
dapat dilakukan dengan cara membandingkan perilakunya dengan rekan kerja yang lain. Evaluasi ciri individu adalah mengamati karakteristik individu dalam berperilaku maupun bekerja, cara berkomunikasi dengan orang lain sehingga dapat dikategorikan cirinya dengan orang lain.

Evaluasi atau penilaian kinerja menjadi penting sebagai *feed back* sekaligus sebagai *follow* bagi perbaikan kinerja selanjutnya. Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi; a) unjuk kerja, b) penguasaan materi, c) penguasaan professional keguruan dan pendidikan, d) penguasaan cara-cara penyesuaian diri, e) kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Sulistyorini, 2001). Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas professional, artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompensasi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan, yaitu: a) guru sebagai pengajar, b) guru sebagai pembimbing, dan c) guru sebagai administrator kelas (Danim, 2012). Menurut Denim (2012) indikator kinerja guru, antara lain:

- 1) Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.
- 2) Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
- 3) Penguasaan metode dan strategi mengajar.
- 4) Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
- 5) Kemampuan mengelola siswa.
- 6) Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Faktor internal kinerja adalah faktor yang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerja, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerja, contohnya ialah: 1) gaji, 2) sarana prasarana, 3) lingkungan kerja fisik, 4) kepemimpinan (Barnawi, 2012: 44)



Gambar 2.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru
Sumber: Barnawi, 2012: 44

Ada delapan hal yang diinginkan oleh guru agar kinerjanya bisa meningkat secara alami yaitu; 1) adanya rasa aman dan hidup layak, 2) kondisi kerja yang diinginkan, 3) rasa keikutsertaan, 4) perlakuan yang wajar dan jujur, 5) rasa

mampu, 6) pengakuan dan penghargaan atas sumbangan, 7) ikut bagian dalam pembuatan kebijakan sekolah, 8) kesempatan mengembangkan *self respect* (Bafadal, 2008). Menurut Sinambela (2012: 214), ada dua strategi untuk meningkatkan kinerja guru yaitu pelatihan dan motivasi kerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja. Selain itu dalam meningkatkan kompetensi guru pemerintah juga saat ini banyak melakukan berbagai pelatihan atau diklat baik akademik maupun non akademik yang dilakukan di luar ataupun di dalam sekolah untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru, diharapkan dengan adanya pelatihan tersebut para guru memperoleh pengetahuan baru dan pengalaman sehingga dapat diterapkan saat mengajar.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

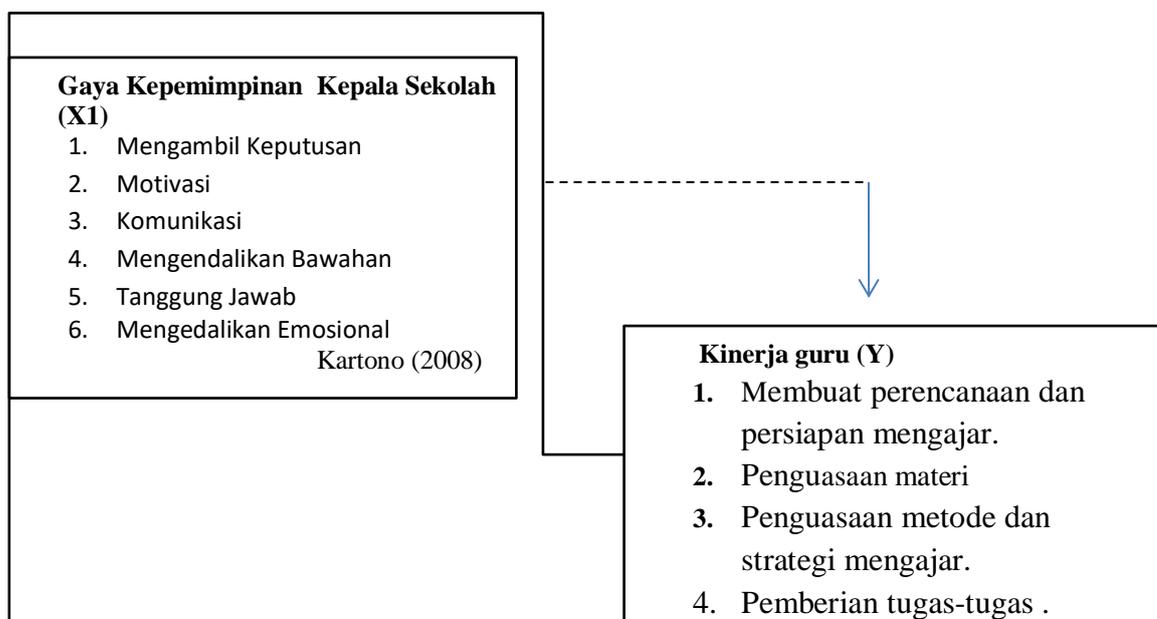
3.1 Kerangka Konseptual

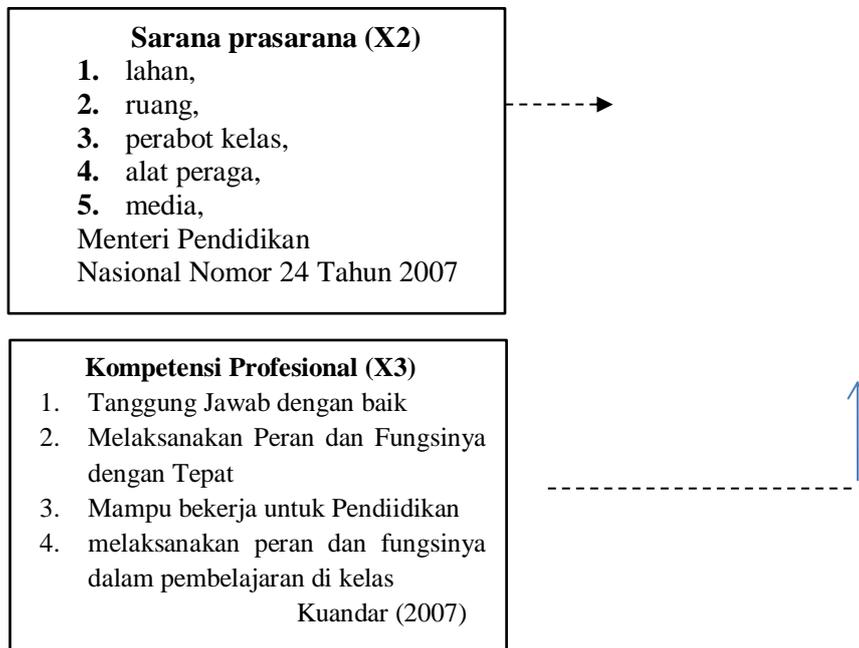
Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus. Peristiwa yang dianalisis adalah Kinerja Guru Guru. Metode yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Kinerja Guru Guru. Peneliti ini untuk melihat pengaruh kinerja guru seperti; Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah menurut McEwan (Supardi 2013:46) menyarankan “setiap kepala sekolah ingin menjadikan kepemimpinan pengajarannya lebih efektif, perlu memahami dan melaksanakan peran-peran

kepemimpinan pengajaran”. Kepala Sekolah bertugas menghimpun kekuatan, mengelola sarana prasarana yang ada, menegakkan disiplin, merangsang semua personil persekolahan untuk mencapai keberhasilan dan akhirnya ia menjadi simbol keberhasilan sekolah yang dipimpinnya. Variabel Sarana Parasarana sekolah yang membantu guru dalam proses Pembelajaran. Sarana adalah perlengkapan yang diperlukan untuk menyelenggarakan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah. Prasarana adalah fasilitas dasar yang diperlukan untuk menjalankan fungsi satuan pendidikan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2007 Tanggal 28 Juni. Sarana pendidikan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan proses belajar mengajar dan Variabel Kompetensi Guru, kompetensi profesionalisme guru ini erat kaitannya dengan pembahasan tentang standar keilmuan yang dimiliki guru itu sendiri, karena dapat disimpulkan bahwa guru profesional harus memiliki standar keilmuan sesuai bidangnya. Standar keilmuan guru mengacu kepada kompetensi guru profesional. Dalam buku yang ditulis E. Mulyasa (2008:75)

Berdasarkan hal tersebut maka secara sederhana kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian





3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah penjelasan sementara yang harus diuji kebenarannya mengenai masalah yang diteliti, dimana hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan dua variabel atau lebih (Supranto, 2001). Hipotesis merupakan suatu proporsi yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemecahan masalah, adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis adalah penjelasan sementara yang harus diuji kebenarannya mengenai masalah yang diteliti, dimana hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk

pernyataan yang menghubungkan dua variabel atau lebih (Supranto, 2001). Hipotesis merupakan suatu proporsi yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemecahan ataupun untuk ini sebagai berikut:

- H₁: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng
- H₂: Sarana Prasarana Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng.
- H₃: Kompetensi Profesional berpengaruh terhadap Kinerja Guru di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng
- H₄: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sarana Prasarana Sekolah, dan Kompetensi Guru berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru di gugus SD Inpres Tala- orTala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng.
- H₅: Variabel kompetensi guru yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng.

3.3 Definisi Operasional

Berdasar pada kerangka konsep penelitian tersebut diatas maka definisi operasional dari masing masing variabel yaitu: Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Variabel Sarana Prasarana Kepala Sekolah (X2) dan Variabel Kompetensi Profesional (X3), dan Variabel Kinerja Guru (Y).

1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

- a. **Kemampuan Mengambil Keputusan.** Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- b. **Kemampuan Memotivasi.** Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- c. **Kemampuan Komunikasi.** Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
- d. **Kemampuan Mengendalikan Bawahan.** Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

- e. **Tanggung Jawab.** Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
- f. **Mengendalikan Emosional** seorang pemimpin mampu mengendalikan emosional dalam melaksanakan tugas dan menghadapi permasalahan di sekolah.

2 Variabel Sarana Prasarana

Sarana prasarana adalah alat yang sangat penting bagi lembaga pendidikan dan merupakan bagian dari delapan standar Nasional Pendidikan. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2007 Indikator Sarana Prasarana adalah sebagai berikut: a.lahan, b.ruang, c. perabot kelas, d, alat peraga, e media,

3 Variabel Kompetensi Profesional

Kompetensi profesionalisme guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab. Oleh karena itu tingkat profesionalisme seorang guru dapat dilihat dari keahlian dan kemampuan-kemampuan yang dimilikinya.

Beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran karakteristik guru yang dinilai kompeten secara profesional yaitu :

- (1) mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik;
- (2) mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat;
- (3) mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah;
- (4) mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas

4 Variabel Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut (Danim, 2012) indikator kinerja guru, antara lain:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar.

- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa.
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar.
- d. Pemberian tugas-tugas kepada siswa.
- e. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan proses penelitian yang dilakukan berdasarkan usulan penelitian yang terdiri dari banyak bentuk baik itu survei, analisis data dan kesimpulan data dengan menggunakan pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data.

Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam penelitian melalui perhitungan-perhitungan matematis untuk membuktikan secara ilmiah apakah ada hubungan-hubungan yang terjadi diantara variabel penelitian dan sejauh mana implikasinya terhadap variabel tertentu yang ingin dibuktikan dalam penelitian ini.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng dan penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2021.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh guru di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng berjumlah 186 guru.

**Tabel 4.1 Daftar Jumlah Guru Gugus SD Inpres Tala-Tala
Kec. Bissappu, Kabupaten Bantaeng**

NO	NAMA SEKOLAH	JUMLAH GURU
1	SD Inpres Tala-Tala	28
2	SDN 20 Tala-Tala	27
3	SDN 21 Tangnga-Tangnga	27
4	SDN 74 Bira-Bira	15
5	SD Inpres Mangarabbe	15
6	SD Inpres Be'lang	28
7	SD Innpres kaili	15
8	SDS IT Al Ihsan Wahdah Islamiyah	31
	Jumlah	186

Dalam pengambilan sampel pada penelitian ini, penulis menggunakan Teknik Sampling Purposive Random Sampling. Menurut Winarno (2013) Teknik purposive sampling digunakan karena adanya pertimbangan tertentu. Sampel yang digunakan atau diambil bukan berdasarkan strata, random (acak), atau daerah, akan tetapi didasarkan pada suatu tujuan. Teknik Sampling Purposive Random Sampling yakni anggota populasi yang dijadikan sampel ialah seluruh guru PNS dan merupakan wali kelas. yang jumlahnya sebanyak 64 orang.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

b. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

4.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu guru di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian.

4.6 Metode Analisis Data

Supaya data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk menginterpretasikan dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif.

4.6.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka – angka dan cara pembahasannya dengan dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS *ver 25*. Adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut:

1. Editing (Pengeditan)

Memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesis.

2. Coding (Pemberian Kode)

Proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.

3. Scoring (Pemberian Skor)

Scoring adalah suatu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka – angka kuantitatif yang diperlukan dalam penghitungan hipotesa. Atau mengubah data yang bersifat kualitatif ke

dalam bentuk kuantitatif. Dalam penghitungan scoring digunakan skala Likert yang pengukurannya sebagai berikut (Sugiyono, 2004):

- a. Skor 5 untuk jawaban sangat setuju.
- b. Skor 4 untuk jawaban setuju.
- c. Skor 3 untuk jawaban netral.
- d. Skor 2 untuk jawaban tidak setuju.
- e. Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

4.6.2 Instrumen Penelitian

4.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan r tabel untuk *degree offreedom* (df)= $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $>r$ tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2013).

4.6.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas

untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2013).

4.6.3. Uji Asumsi Klasik

4.6.3.1 Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati nol. Suatu data berdistribusi normal di lihat dari penyebarannya pada sumbu diagonal dari grafik dengan dasar keputusan sebagai berikut (Ghozali, 2013) :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

4.6.3.2 Uji Multikolinearitas (Nilai Tolerance dan VIF)

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013).

Antar variabel independen jika ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka ini indikasi adanya multikolonieritas. Tidak

adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas karena dapat disebabkan juga adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel variabel independen (Ghozali, 2013).

Multikolonieritas dapat pula dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) nilai cut off yang umum di pakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2013).

4.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas (Koefisien Spearman's Rho)

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda di sebut uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya

heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Sarana Prasarana Sekolah (X2) Kompetensi Profesional (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng. Model hubungan nilai antara variabel-variabel X dengan variabel Y tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2013)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Guru

a = Adalah Nilai Konstanta

- b1 = Koefisien regresi variabel X1 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
- b2 = Koefisien regresi variabel X2 Sarana Prasarana Sekolah
- b3 = Koefisien regresi variabel X3 Kompetensi Profesional
- X1 = Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
- X2 = Sarana Prasarana Sekolah
- X3 = Kompetensi Profesional
- e = *error* / variabel pengganggu

4.6.5 Uji Hipotesis Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dan tingkat signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Sarana Prasarana Sekolah (X2) Kompetensi Profesional (X3) berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Guru) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2013). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

Ho : Variabel-variabel bebas (*Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sarana Prasarana Sekolah, dan Kompetensi Profesioanl*) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*Kinerja Guru*).

Ha : Variabel-variabel bebas (*Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sarana Prasarana Sekolah, dan Kompetensi*

Profesional) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*Kinerja Guru*).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2013) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.6.6 Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 : Variabel-variabel bebas (*Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sarana Prasarana Sekolah, dan Kompetensi Profesioanl*) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*Kinerja Guru*).

H_a : Variabel-variabel bebas (*Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sarana Prasarana Sekolah, dan Kompetensi Profesioanl*) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (*Kinerja Guru*).

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2013) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.6.7 Uji Variabel Paling Dominan

Pada penelitian ini digunakan tiga variabel bebas yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Sarana dan Prasarana (X_2), dan Kompetensi Profesional Guru (X_3) dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y). Diantara ketiga variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat, ada salah satu diantaranya yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui kekuatan masing-masing variabel bebas di lihat dari nilai Koefisien Beta. Variabel yang memiliki nilai Koefisien Beta lebih besar dibanding yang lain dinyatakan dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Tujuan dari uji beta yaitu untuk menentukan variabel bebas manakah yang berpengaruh dominan atau terbesar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

4.6.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, Selain itu koefisien determinasi

(R²) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Sehingga diketahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar faktor faktor lain di luar variabel dependen yang mempengaruhi variabel independen

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Sekolah ini dulunya hanya sebuah sekolah rakyat Kec. Bissappu Kab.Bantaeng yang berpusat kegiatan belajar mengajarnya pada kolong rumah masyarakat setempat yang peduli terhadap pendidikan dengan jumlah siswa yang tidak banyak hanya sekitaran 10 siswa saja. Atas perhatian pemerintah, maka dibangunlah sekolah tersebut di atas tanah seluas $\pm 3500 M^2$ itulah sebab sekolah tersebut dinamai SD.Inpres Tala-Tala karena awalnya sekolah ini berada di daerah Tala-Tala . Pada tahun 2011 sekolah tersebut ditunjuk sebagai sekolah Inti atau sekolah Gugus dari 7 sekolah terdekat yang ada berdasarkan zona letak di wilayah tersebut, yaitu ; SDN 20 tala-Tala, SDN 21 Tangnga—Tangnga, Sd Inpres Be'lang, SD Inpres Mangarabbe, SD Inpres Kaili, SDN 74 Bira-Bira, dan SDIT Al-Ihsan Wahdah Islamiyah. SD Inpres Tala-Tala ditunjuk sebagai sekolah gugus dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. Letaknya yang terjangkau karena berada pada jalur utama jalan Poros antar Kecamatan.
2. Sekolah berada pada posisi jarak yang seimbang antara semua sekolah imbas lainnya yang merupakan anggota sekolah gugus tersebut yang berjumlah 7 sekolah.

3. Memiliki sarana dan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan yang memadai dibandingkan sekolah imbas lainnya.
4. Sekolah tersebut memiliki profil prestasi baik dari tenaga pengajarnya ataupun siswanya yang telah diraih mulai dari tingkat Desa, Kecamatan, Kabupaten, hingga tingkat Provinsi .
5. Mampu menjadi sekolah percontohan dan mengimbaskannya pada kelompok sekolah lainnya.
6. Memiliki kemampuan dana yang cukup untuk melakukan kegiatan-kegiatan berstandar gugus.

5.1.2. Profil Responden

Responden pada penelitian ini merupakan guru yang terdapat dalam Gugus SD Inpres Tala-Tala Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng. Profil responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Profil responden disajikan sebagai berikut :

5.1.2.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu pria dan wanita, dapat ditunjukkan pada tabel 5.1

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
1.	Laki Laki	12	19%
2	Perempuan	52	81%
	Total	64	100

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, menunjukkan bahwa ada 64 responden dalam penelitian ini, terdapat sebanyak 12 (19%) responden laki – laki sedangkan perempuan sebanyak 52 (81%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan dalam penelitian ini sebagai proporsi yang lebih besar dibanding jenis kelamin laki-laki. Ini berarti tenaga pendidik perempuan lebih mampu memahami karakter anak didiknya, tahu bagaimana cara menuntun anak peserta didiknya agar bisa cepat memahami materi pelajarannya, serta tahu bagaimana mendekati anak-anak peserta didik yang mempunyai karakter yang berbeda-beda.

5.1.2.2. Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi lima kelompok interval usia yaitu usia 11 – 20 Tahun, 21-30 tahun, 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun dan 51 – 60 tahun, dapat ditunjukkan pada tabel 5.2

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	21 – 30	0	0
2.	31 – 40	0	0
3.	41 – 50	36	56%
4.	51 – 60	28	44%
	Total	64	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, menunjukan bahwa ada 64 responden dalam penelitian ini, tidak terdapat responden berusia antara 21 – 30 tahun ; tidak terdapat responden berusia antara 31 – 40 tahun, terdapat sebanyak 36(56%) responden berusia antara 41 – 50 tahun dan terdapat sebanyak 28(44%) responden berusia antara 51 – 60 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi usia

responden pada usia antara 41- 50 tahun yaitu usia terbanyak tenaga pendidik. Pada usia antara 41 – 50 tahun sudah memiliki banyak pengalaman, terlebih pengalaman mengajar atau mendidik anak peserta didik. Pada usia ini juga emosi sudah dapat terkontrol dengan baik sehingga dalam menghadapi anak didik dengan baik bahkan yang membandel sekali pun. Cara atau metode mengajarnya pun lebih pada mendidik anak, sehingga peserta didik merasa berada bersama orang tuanya.

5.1.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden berdasarkan pendidikan dikelompokkan menjadi empat kelompok yaitu S2 (Pasca Sarjana), S1 (Sarjana), Diploma/Sarjana Muda, SLTA/Sederajat, dapat ditunjukkan pada tabel 5.3

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Interval Usia (tahun)	Jumlah	Persen
1.	S2 (Pasca Sarjana)	0	0
2.	S1 (Sarjana)	64	100%
3.	Diploma/Sarjana Muda	0	0
4.	SLTA/Sederajat	0	0
	Total	64	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, menunjukkan bahwa ada 64 responden dalam penelitian ini, terdapat tidak terdapat responden berpendidikan S2 (Pasca Sarjana), terdapat sebanyak 64 (100%) responden berpendidikan S1 (Sarjana), tidak terdapat responden berpendidikan Diploma/Sarjana Muda, dan tidak terdapat responden berpendidikan SLTA/Sederajat. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pengajar mayoritas merupakan lulusan S1 (Sarjana), artinya tingkat pendidikan

sudah tinggi sebagai tenaga pendidik di SD.Negeri Tala'tala' Kabupaten Bantaeng. Para tenaga pendidik di SD.Negeri Tala'tala' Kabupaten Bantaeng sudah mampu mendidik dengan baik, memberikan gambaran materi pembelajaran dengan baik sehingga peserta didik bisa lebih cepat dan mudah memahami materi pembelajarannya.

5.1.3 Analisis Deskriptif Jawaban Item Pernyataan Kusioner

Pada dasarnya analisis deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi variabel yang diteliti. Untuk menggambarkan kondisi tersebut digunakan statistik sebagai alat untuk mendeskripsikannya. Statistik yang biasa digunakan atau secara umum sering digunakan adalah frekuensi.

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya variabel-variabel penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan menggunakan skala Likert. Maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai Indeks} = ((F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)) / 5$$

Dimana :

F1 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 1.

F2 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 2.

F3 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 3.

F4 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 4.

F5 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 5.

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka akan didasarkan pada nilai skor rata-rata dari hasil perhitungan Three Box Method (Augusty Ferdinand, 2006), sebagai berikut:

$$\text{Batas atas rentang skor} \quad : \quad (\%F \times 5) / 5 = (64 \times 5) / 5 = 320 / 5 = 64$$

$$\text{Batas bawah rentang skor} \quad : \quad (\%F \times 1) / 5 = (64 \times 1) / 5 = 6 \frac{4}{5} = 12,8$$

Menurut Augusty Ferdinand (2006), angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, tetapi mulai dari angka 1 hingga 5. Angka indeks yang dihasilkan menunjukkan skor antara 12,8 - 64. Dengan menggunakan Three Box Method maka rentang sebesar 51,2 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang untuk masing-masing bagian sebesar 17,07 dimana akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

$$12,8 - 29,87 \quad : \quad \text{Rendah}$$

$$29,87 - 46,94 \quad : \quad \text{Sedang}$$

$$46,94 - 64 \quad : \quad \text{Tinggi}$$

Analisis deskriptif ini digambarkan oleh setiap tabel deskriptif, dimana setiap tabel mewakili satu pertanyaan.

5.1.3.1 Analisis Deskriptif Jawaban Item Pernyataan Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁):

Tabel 5.4 Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Kepala sekolah dalam mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan yang matang	0	0	6	24	34	284	56,8	Tinggi
2	Kepala Sekolah mampu memotivasi guru untuk mengerahkan kemampuannya	0	0	10	9	45	291	58,2	Tinggi
3	Kepala sekolah mampu berkomunikasi secara langsung maupun tidak langsung kepada warga sekolah dan orang tua siswa sehingga pesan, gagasan, atau pikiran dapat tersampaikan.	0	0	8	26	30	278	55,6	Tinggi
4	Kepala Sekolah mampu mengatur dan menggerakkan warga sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah	0	0	8	17	39	287	57,4	Tinggi
5	Kepala Sekolah bertanggung Jawab kepada seluruh hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan-kegiatan sekolah.	0	0	8	24	32	280	56	Tinggi
6	Kepala Sekolah mampu mengendalikan emosional dalam melaksanakan tugas dan menghadapi permasalahan di sekolah.	0	0	9	20	35	282	56,4	Tinggi
Jumlah							1702	283,67	Tinggi
Indeks Y1							283,67	56,733	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk enam pernyataan yang diajukan berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah terlihat berimbang tidak ada yang sangat mencolok dan semua berada pada skala tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan Pada Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng dianggap sudah memadai. Kepala sekolah cenderung memotivasi guru- gurunya untuk memajukan sekolah dan bertanggung jawab dengan kegiatan- kegiatan sekolah.

Tanggapan terhadap pernyataan yang kedua tentang Kepala Sekolah mampu memotivasi guru untuk mengerahkan kemampuannya, mendapat responden yang baik. Namun kepemimpina kepala sekolah masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa masa yang akan datang.

5.1.3.2 Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Sarana Prasarana Sekolah (X_2)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Sarana Prasarana (X_2) :

Tabel 5.5 Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Sarana Prasarana (X_2)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Sekolah saya memiliki lahan yang cukup untuk tempat belajar dan bermain	0	0	6	28	30	280	56	Tinggi
2	Sekolah saya memiliki Ruang yang layak pakai	0	0	11	9	44	289	57,8	Tinggi
3	Perabot Kelas di sekolah saya dalam kondisi layak pakai	0	0	9	11	44	291	58,2	Tinggi
4	Alat peraga di sekolah saya tersedia dan dalam kondisi baik	0	0	11	7	46	291	58,2	Tinggi
5	Di sekolah saya tersedia berbagai jenis media pembelajaran	0	0	8	20	36	284	56,8	Tinggi
Jumlah							1435	287	Tinggi
Indeks Y1							287	57,4	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk lima pernyataan yang diajukan berkaitan dengan sarana dan prasarana terlihat berimbang tidak ada yang sangat mencolok dan semua berada pada skala tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang dipakai Pada Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng dianggap sudah memadai. Sarana Prasarana Pendukung Proses Belajar Mengajar sangat mendukung pelaksanaan Proses Belajar Mengajar Pada Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng.

Tanggapan terhadap pernyataan yang ketiga dan keempat tentang Perabot Kelas di sekolah saya dalam kondisi layak pakai dan Alat peraga di sekolah saya tersedia dan dalam kondisi baik, mendapat responden yang baik. Namun sarana

dan prasarana masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa masa yang akan datang.

5.1.3.3 Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel kompetensi Profesional Guru (X₃)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Kompetensi Profesional Guru (X₃) :

Tabel 5.6 Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kompetensi Profesional Guru (X₃)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Sebagai Guru, saya melaksanakan tanggung jawab dengan baik	0	0	5	24	35	286	57,2	Tinggi
2	Sebagai guru, saya melaksanakan peran dan fungsi saya dengan tepat	0	0	7	10	47	296	59,2	Tinggi
3	Sebagai Guru, saya mampu bekerja untuk pendidikan	0	0	6	8	50	300	60	Tinggi
4	Sebagai guru, saya melaksanakan peran dan fungsi saya dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas	0	0	7	5	52	301	60,2	Tinggi
Jumlah							1183	295,75	Tinggi
Indeks Y1							295,75	59,15	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk empat pernyataan yang diajukan berkaitan dengan kompetensi profesional guru terlihat berimbang tidak ada yang sangat mencolok dan semua berada pada skala tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru yang dimiliki Pada Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng dianggap sudah memadai.

Tanggapan terhadap pernyataan yang keempat tentang Sebagai guru, saya melaksanakan peran dan fungsi saya dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas, mendapat responden yang baik. Namun sarana dan prasarana masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa masa yang akan datang.

5.1.3.4 Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kinerja Guru (Y)

Berikut ini analisis deskriptif setiap item pertanyaan untuk variabel Kinerja Guru (Y) :

Tabel 5.7 Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Untuk Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya membuat perencanaan pembelajaran dan persiapan mengajar	0	0	6	25	33	283	56,6	Tinggi
2	Saya menguasai materi yang akan diajarkan	0	0	8	9	47	295	59	Tinggi
3	Saya menguasai berbagai metode dan strategi pembelajaran	0	0	7	18	39	288	57,6	Tinggi
4	Saya Aktif memberikan tugas-tugas kepada siswa	0	0	9	3	52	299	59,8	Tinggi
5	Saya memiliki kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi	0	0	7	14	43	292	58,4	Tinggi
Jumlah							1457	291,4	Tinggi
Indeks Y1							291,4	58,28	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk lima pernyataan yang diajukan berkaitan dengan kinerja guru terlihat berimbang tidak ada yang sangat mencolok dan semua berada pada skala tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng

dianggap sudah memadai. kinerja guru yang dimiliki oleh Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng berada pada kategori tinggi dan sangat baik.

Tanggapan terhadap pernyataan yang keempat tentang Saya Aktif memberikan tugas-tugas kepada siswa, mendapat responden yang baik. Namun kinerja guru masih perlu lebih ditingkatkan lagi di masa masa yang akan datang.

5.1.4 Uji Instrumen Penelitian

5.1.4.2 Uji Validitas

Suatu instrumen dinyatakan valid apabila koefisien korelasi tabel pada taraf signifikansi 1% atau 5%. Uji validitas instrumen dilakukan dengan metode korelasi *product moment* dari *pearson* dimana pengujian yang dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi (r_{xy}) yang menyatakan hubungan antar skor instrumen pernyataan dengan skor total (*item-total correlation*). Untuk mengetahui validitas pertanyaan, maka r hitung dibandingkan dengan r_{tabel} pada $\alpha 0,05$ pada penelitian ini adalah 64 responden ($n-1$), dengan $r_{tabel} = 0,266$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid. Hasil uji validitas instrumen dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :Variabel Penggunaan Media Pembelajaran (X_1).

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Tabel 5.8 Hasil Validasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Istrumen Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.766	0,266	Valid
	X1.2	0.891	0,266	Valid

Kepala Sekolah (X1)_	X1.3	0.860	0,266	Valid
	X1.4	0.891	0,266	Valid
	X1.5	0,882	0,266	Valid
	X1.6	0, 866	0,266	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa semua item pada variabel Tunjangan Profesi Guru (X1) adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation \geq 0.266 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

2. Variabel Sarana Prasarana (X2)

Tabel 5.9 Hasil Validasi Sarana Prasarana

Istrumen Variabel	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Sarana Prasarana (X2)	X2.1	0.750	0,266	Valid
	X2.2	0,875	0,266	Valid
	X2.3	0,877	0,266	Valid
	X2.4	0,896	0,266	Valid
	X2.5	801	0,266	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa semua item pada variabel Disiplin kerja (X2) adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation \geq 0.266 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

3. Variabel Kompetensi Profesional (X₃)

Tabel 5.10 Hasil Validasi Kompetensi Profesional

Istrumen Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi Profesional Guru (X₃)	X3.1	0,843	0,266	Valid
	X3.2	0,860	0,266	Valid
	X3.3	0,902	0,266	Valid
	X3.4	0,912	0,266	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa semua item pada variabel kompetensi profesional guru (X₃) adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation $\geq 0,316$ disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

4. Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 5.11 Hasil Validasi Kinerja Guru

Istrumen Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	Y.1	0,810	0,266	Valid
	Y.2	0,867	0,266	Valid
	Y.3	0,825	0,266	Valid
	Y.4	0,922	0,266	Valid
	Y.5	0,867	0,266	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.10 menunjukkan bahwa semua item pada variabel Kinerja Guru (Y)

adalah valid. Terlihat angka Corrected Item-Total Correlation ≥ 0.266 disetiap item. Instrumen penelitian berupa kuesioner selanjutnya dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa seluruh nilai *Pearson Correlation Sig(2-tailed)* untuk setiap butir pernyataan pada X1, X2, X3 dan Y r hitung $> r$ tabel dari 0,266, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan angket pada Variabel X1, X2 , X3 dan Y yang digunakan secara statistik dinyatakan valid.

5.1.4.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuisisioner dikatakan reliable apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan, konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali,2016). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ Sehingga data tersebut bisa dikatakan *reliable* untuk pengukuran dan meneliti selanjutnya. Uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5. 8 seperti berikut ini:

Tabel 5.12 Hasil Uji Reliabilitas

No Item	Variabel	Nilai Alfha Croambach's	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah (X1)	0,930	Realibel
2	Sarana Prasarana (X2)	0,917	Realibel
3	Kompetensi Profesional (X3)	0,902	Realibel
4	Kinerja Guru (Y)	0,911	Realibel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.8 diatas menunjukkan keempat variabel terbukti *reliable* dalam menjelaskan variabel yang di amati karena memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

5.1.5 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen yang terdapat dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang terdistribusi normal dan apabila hasilnya tidak terdistribusi dengan normal, maka uji statistik yang dihasilkan tidak valid .Seperti pada tabel 5.13 di berikut ini.

Tabel 5.13
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		64	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	0,82246881	
Most Extreme Differences	Absolute	0,138	
	Positive	0,129	
	Negative	-0,138	
Test Statistic		0,138	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.162 ^d	
	95% Confidence Interval	Lower Bound	0,139
		Upper Bound	0,185

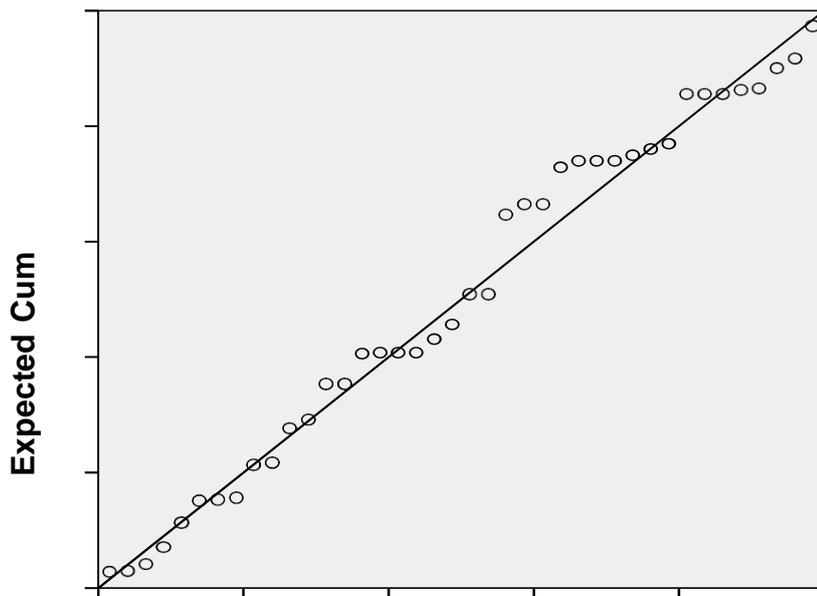
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 1000 sampled tables with starting seed 2000000.

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil analisis memberikan bukti bahwa data berdistribusi normal, untuk melihat bahwa data tersebut berdistribusi normal terletak pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar nilai signifikansi $0.162 > 0,05$. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal dan data tersebut dapat digunakan ketahap pengujian selanjutnya, seperti pada gambar 5.1 berikut ini :



Gambar. 5.1 Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada gambar 5.1 diatas menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya, maka menunjukkan pola distribusi normal Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

2) Uji Multikolinearitas

Tabel. 5.14 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	(Constant)	Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	.182	5,485
	Sarana Prasarana (X2)	.176	5.673
	Kompetnesi Profesional Guru (X3)	.287	3.483

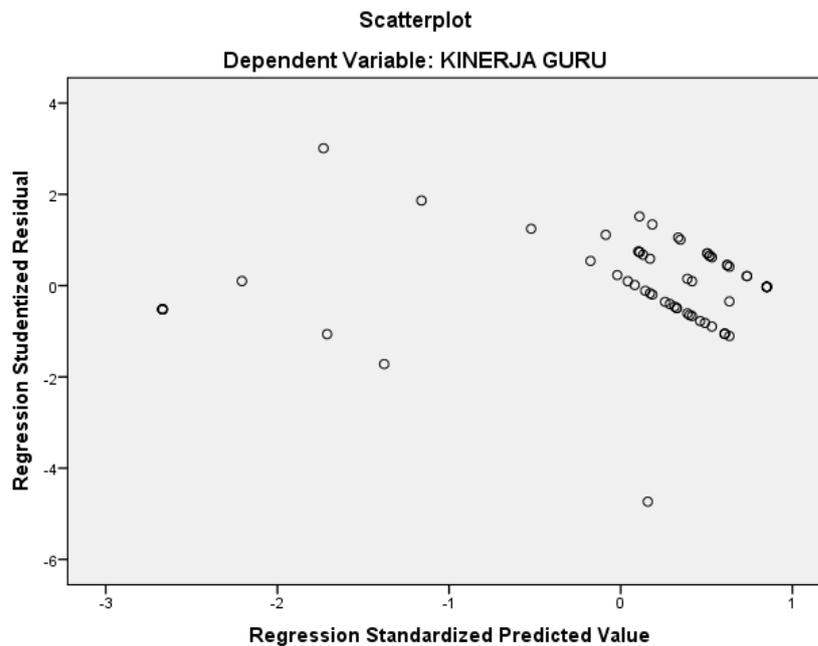
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Tabel 5.14 menunjukkan untuk masing-masing variabel yaitu Tunjangan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) mempunyai nilai tolerance $0,182 > 0,10$; Nilai tolerance Sarana Prasarana (X2) sebesar $0,176 > 0,10$ dan nilai tolerance Kompetensi Profesional Guru (X3) Sekolah $0,287 > 0,10$. Sedangkan nilai *Value Influence Factor* (VIF) Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) $5,485 < 10,0$; nilai *Value Influence Factor* (VIF) Sarana Prasarana (X2) $5,673 < 10,0$ dan nilai *Value Influence Factor* (VIF) Kompetensi Profesi Guru $3,483 < 10,0$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

3) Pengujian Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Grafik 5.2 Pengujian Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2021)

Pada tabel 5.14 Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan variabel independen. Dari scatterplots diatas terlihat titiktitik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

5.1.6 Regresi Linear Berganda

Tabel 5.15 Analisis Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.550	1.378
	GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.273	.107
	SARANA PRASARANA	.308	.131
	KOMPETNESI PROFESIONAL GURU	.381	.136

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan output tabel diatas pada kolom *Coefficients*, maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1.550 + 0.273X_1 + 0.308X_2 + 0.381X_3$$

Dari model persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien konstanta sebesar 1.550.
- b. Koefisien X1 sebesar 0.273, artinya setiap perubahan X1 sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng sebesar 0.273 satuan.
- c. Koefisien X2 sebesar 0.308, artinya setiap perubahan X2 sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng sebesar 0.308 satuan.
- d. Koefisien X3 sebesar 0.381, artinya setiap perubahan X3 sebesar 1 satuan dan variabel lain dianggap tetap, maka akan meningkatkan Kinerja Guru di

Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng sebesar 0.381 satuan.

5.1.7 Uji Signifikansi

a. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5.16
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	448.829	3	149.610	84.165	.000 ^b
	Residual	106.655	60	1.778		
	Total	555.484	63			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), KOMPETNESI PROFESIONAL GURU, GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SARANA PRASARANA

Uji simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) yang dapat dilihat pada tabel diatas yaitu dengan nilai sig. uji F sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, sarana prasarana sekolah, dan kompetensi profesional guru secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja guru di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng.

b. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5.17 Coefficients^a

Mo del		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.550	1.378		1.125	.265
	GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.273	.107	.336	2.538	.014
	SARANA PRASARANA	.308	.131	.317	2.353	.022
	KOMPETNESI PROFESIONAL GURU	.381	.136	.295	2.798	.007

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Uji parsial merupakan suatu uji untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, terhadap variabel tak bebas. Kriteria pengambilan keputusannya dapat dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas atau sig. dengan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Jika nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) tidak signifikan. Sebaliknya jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) nilai signifikan atau nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel dan nilai signifikan lebih besar dari 0.05.

Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari tabel diatas :

- a. Nilai probabilitas X1 adalah 0,014. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan nilai t -hitung **2.538** $>$ t -tabel 2.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja guru di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng.
- b. Nilai probabilitas X2 adalah 0,022. Nilai ini lebih besar dari 0,05 nilai t -hitung **2.353** $>$ t -tabel 2.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sarana prasarana sekolah berpengaruh signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja guru di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng.
- c. Nilai probabilitas X3 adalah 0,007. Nilai ini lebih besar dari 0,05 nilai t -hitung **2.798** $>$ t -tabel 2.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi profesional guru berpengaruh signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja guru di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng.

c. Uji Koefisien Determinan

Tabel 5.18
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.808	.798	1.33326

a. Predictors: (Constant), KOMPETNESI PROFESIONAL GURU, GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SARANA PRASARANA
b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Koefisien determinasi (*R-square*) merupakan suatu nilai (proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen (X) yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar 0 sampai 1.

Dari tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,808. Nilai tersebut dapat menjelaskan bahwa X1, X2, dan X3 mampu mempengaruhi kinerja guru di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng secara simultan atau bersama-sama sebesar 80,8%, dan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model regresi yang digunakan.

d. Faktor Dominan

Tabel 5.19 Koefisien Beta

Model	B	Sig.
GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.273	.014
SARANA PRASARANA	.308	.022
KOMPETNESI PROFESIONAL GURU	.381	.007

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai koefisien beta dari gaya kepemimpinan adalah 0,273, nilai koefisien beta dari sarana prasarana adalah 0,308 dan nilai koefisien beta dari kompetensi profesional guru adalah 0,381. Variabel paling besar koefisien beta-nya dari ketiga variabel adalah kompetensi

professional guru (X3) sehingga dengan demikian kompetensi professional guru adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng.

5.2 Pembahasan

Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai (X1), sarana dan prasarana sebagai (X2), dan kompetensi professional guru sebagai (X3), dan variabel terikat yaitu kinerja guru (Y).

Hasil pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini, diketahui bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1), sarana dan prasarana (X2), dan kompetensi professional guru (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y) di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu

Nilai probabilitas X1 adalah 0,014. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan nilai $t_{\text{hitung}} 2.538 > t_{\text{tabel}} 2.000$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja guru di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng..

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori yang dikemukakan oleh McEwan (Supardi 2013:46) menyarankan “setiap kepala sekolah ingin menjadikan kepemimpinan pengajarannya lebih efektif, perlu memahami dan melaksanakan peran-peran kepemimpinan pengajaran”. Kepala Sekolah bertugas menghimpun

kekuatan, mengelola sarana prasarana yang ada, menegakkan disiplin, merangsang semua personil persekolahan untuk mencapai keberhasilan dan akhirnya ia menjadi simbol keberhasilan sekolah yang dipimpinnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sri Rahayu Wahyuningsih (2011) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Kec. Sukagumiwang, Kab. Indramayu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru sebesar 75.2%, sedangkan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh factor-faktor lainnya. Sejalan juga dengan hasil penelitian Tegar Aprianto D.A. (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Grati, Kab. Pasuruan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru. Hasil penelitian Eko Djatmiko (2016) juga mendukung dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru SMP Negeri Kota Semarang 58,4%.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah juga berpengaruh terhadap kinerja guru pada Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng. Peranan yang harus diemban oleh seorang kepala sekolah sebagaimana dikemukakan oleh Mulyasa (Harun 2009:29) yaitu “sebagai (a) *educator*, (b) *manager*, (c) *administrator*, (d) *supervisor*, (e) *leader*, (f) *inovator*, dan (g) *motivator*. Ketujuh

tugas kepala sekolah tersebut di atas, sangat populer dengan akronim (Berdasarkan Kepmendiknas Nomor 162 Tahun 2003, tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah disebutkan bahwa “tugas kepala sekolah sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, entrepreneur*, dan *climate creator*. Tugas-tugas tersebut sering disingkat dengan *EMASLEC*. Dengan TUPOKSI ini tentunya sangat mewarnai kinerja guru disekolah bhkan Mulyasa meengatakan bahwa “ Wajah Sekolah ada pada Kepala Sekolah” jadi maju mundurnya suatu sekolah sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan Gaya memimpin Kepala sekolah karena kepala sekolah adalah seorang *educator, manager, administrator, supervisor, leader, entrepreneur*, dan *climate creator* di sekolah.

Fungsi supervisi kepala sekolah memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran di kelas sampai kepada penilaian di bawah koordinasi dan pantauan seorang kepala sekolah.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng dapat meningkatkan kinerja guru-gurunya. Kepala sekolahnya menghargai guru-guru dan stafnya, menerima masukan dari guru-guru sehingga produktivitas kerja para guru meningkat. Hal ini membuat kinerja para guru semakin maksimal.

Seorang kepala sekolah sangat penting memiliki pengetahuan kekepalasekolahan (Sudarwan Danim, 2009:24) sebab implementasi tugas pokok dan fungsi kepala sekolah tidak cukup mengandalkan aksi-aksi praktis dan

fragmentasi, melainkan berbasis pada pengetahuan bidang manajemen dan kepemimpinan yang cerdas. Hakikat pengetahuan adalah segenap apa yang kepala sekolah ketahui tentang sesuatu obyek tertentu. Pengetahuan itu sendiri merupakan khasanah kekayaan mental yang secara langsung atau tidak langsung turut memperkaya kehidupan kepala sekolah.

Kepala sekolah bukan hanya memerintah guru atau tenaga kependidikan yang ada di sekolah saja tetapi kepala sekolah juga mampu memberi bantuan terkait dengan masalah-masalah yang dihadapi oleh guru maupun tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan hubungan kemanusiaan yang baik dengan seluruh warga sekolah agar seluruh warga sekolah merasa dihargai yang berdampak pada produktivitas mereka dalam bekerja terutama bagi guru dan tenaga kependidikan

2. Pengaruh Sarana prasarana (X1) terhadap kinerja guru (Y) di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu

Nilai probabilitas X_2 adalah 0,022. Nilai ini lebih besar dari 0,05 nilai t_{hitung} **2.353** > t_{tabel} 2.000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sarana prasarana sekolah berpengaruh signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja guru di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nirrindra (2015) yang berjudul Sarana dan prasarana Belajar Pada Kelas RSBI Terhadap Prestasi Belajar Siswa. Hasil penelitian baik Koleksi buku- buku di perpustakaan hendaknya selalu ditambah sesuai dengan kebutuhan belajar siswa. Peralatan yang ada di laboratorium komputer hendaknya selalu dijaga atau dirawat agar bisa digunakan sebagaimana mestinya, karena sarana dan prasarana belajar tersebut

sangat mempengaruhi prestasi belajar siswa. Sejalan juga dengan hasil penelitian Rizki Setiadi (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi SMA Se-kota Pati. Hasil regresi SPSS menunjukkan analisis dengan 16.0 bahwa, pengaruh simultan kompensasi terdapat secara antara dan Sarana Prasarana terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi sebesar 47,2%, pengaruh parsial kompensasi terhadap guru 29,26%

terdapat pengaruh secara parsial antara sarana prasarana terhadap terdapat secara antara kinerja sebesar dan 20,79%. Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi dan sarana prasarana secara signifikan mempengaruhi kinerja guru Ekonomi/Akuntansi SMA se-Kota Pati, baik secara simultan maupun parsial.

Sarana adalah perlengkapan yang diperlukan untuk menyelenggarakan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah. Prasarana adalah fasilitas dasar yang diperlukan untuk menjalankan fungsi satuan pendidikan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2007 Tanggal 28 Juni. Sarana pendidikan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan proses belajar mengajar, meliputi: a) gedung tempat belajar, b) perkantoran, c) ruang UKS, d) perpustakaan, e) buku pelajaran dan f) prasarana yang lain termasuk tenaga guru sebagai tenaga pendidik. Semakin lengkap fasilitas pendidikan, maka akan semakin lancar dan tertib dalam proses belajar-mengajar.

Jadi guru dalam melaksanakan tugas mengajar di kelas dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik jika ditunjang oleh sarana prasarana yang

memadai dan ketika Sarana prasarana berpengaruh pada kinerja guru adalah hal yang wajar seperti teori yang telah dikemukakan bahwa pentingnya sarana prasarana oleh seorang guru dalam melaksanakan kerjanya di sekolah.

Manajemen Sarana-Prasarana Sekolah merupakan bagian dari kebijakan tentang desentralisasi untuk memperbaiki layanan dasar pendidikan. Desentralisasi kewenangan untuk mengelola aset fisik menjadi tanggung jawab dari Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.

Tujuannya adalah agar sekolah dapat mencapai standar minimal pendidikan dan kabupaten/kota dapat mengalokasikan anggaran pemeliharaan dan perawatan berdasarkan pada informasi yang akurat dan mutakhir dari sekolah. Dalam kenyataannya dinas pendidikan kabupaten/kota belum mempunyai informasi yang akurat tentang sarana dan prasarana sekolah. Belum sesuai dengan syarat minimal standar nasional pendidikan. Hal tersebut terjadi karena kurangnya pemahaman atas peraturan/perundangan yang berlaku dalam mengatur/mengelola aset milik negara/daerah. Kedua, kurangnya pengetahuan tentang bagaimana mengelola sarana-prasarana sekolah. Akibatnya adalah mutu sarana dan prasarana sekolah masih sangat bervariasi. Bahkan ada banyak sekolah yang keadaan gedungnya tidak aman buat penggunaannya. Sering dijumpai bahwa lahan bukan milik sekolah atau dinas pendidikan. Akhirnya semuanya ini menjadi kendala bagi peningkatan mutu pembelajaran. Juga berdampak pada pemborosan anggaran yang tidak sedikit dan masalah distribusi anggaran yang tidak merata dan tidak sesuai dengan peruntukan.

3. Pengaruh Kompetensi Professional Guru (X1) terhadap kinerja guru (Y) di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu

Nilai probabilitas X3 adalah 0,007. Nilai ini lebih besar dari 0,05 nilai t -hitung $2.798 > t_{\text{tabel}} 2.000$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi profesional guru berpengaruh signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja guru di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng.

Para Guru di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng sudah memiliki kompetensi yang memadai sehingga kinerjanya semakin bagus. Ini akan menciptakan peserta didik yang bermutu. Kompetensi yang dimiliki seharusnya di pertahankan dan lebih ditingkatkan agar dapat mengikuti persaingan begitu pun peserta didiknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sri Pujiastuti. (2017) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA se -Kabupaten Pemalang Melalui Motivasi Kerja. Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan kompetensi profesional dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 84,12%. Lingkungan kerja dalam kategori baik dengan rata-rata 83,44%, motivasi kerja dalam kategori baik dengan rata-rata 83,5%, dan kinerja guru ekonomi dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 84,1%. Hasil analisis t menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan (1) kompetensi profesional terhadap kinerja guru ekonomi sebesar 3,17%, (2) kompetensi profesional terhadap kinerja guru ekonomi melalui motivasi kerja sebesar 13,34%, (3) lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi sebesar 17%, lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi melalui motivasi kerja sebesar 53,5%, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi sebesar 23,2%.

Simpulan dalam penelitian ini adalah semakin baik kompetensi profesional, lingkungan kerja dan motivasi kerja tinggi maka kinerja guru ekonomi akan semakin baik.

Sejalan juga dengan hasil penelitian Hendri Rohman. (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogic, kompetensi professional, kompetensi kepribadian dan kompetensi social baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan besaran pengaruh 00%. Kesimpulan kompetensi guru dengan empat dimensinya berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTS.

Kompetensi oleh Spencer dalam Moehariono (2009:3) didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (*competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation*).

Standar kompetensi yang dimiliki guru telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan bahwa secara tegas menyatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru, salah satunya adalah kompetensi profesional. Dalam pengembangan bidang pendidikan, tenaga guru sebagai unsur dominan dalam proses pembelajaran diarahkan untuk

meningkatkan kualitas dan profesionalisme. Dengan kompetensi profesional seorang guru akan meningkatkan kualitasnya yang akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pembelajaran guru itu sendiri.

Dalam melaksanakan tugasnya, guru diharuskan memiliki kemampuan-kemampuan dasar agar dapat menyajikan pembelajaran yang menarik perhatian peserta didik. Kemampuan sama halnya dengan kompetensi yang merupakan segala jenis pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang wajib dimiliki serta dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugasnya. Selain itu untuk mencapai tujuan pendidikan secara maksimal juga memerlukan kemampuan atau kompetensi-kompetensi dasar guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi social, kompetensi professional dan kompetensi kepribadian.

Pembahasan kompetensi profesionalisme guru ini erat kaitannya dengan pembahasan tentang standar keilmuan yang dimiliki guru itu sendiri, karena dapat disimpulkan bahwa guru profesional harus memiliki standar keilmuan sesuai bidangnya. Standar keilmuan guru mengacu kepada kompetensi guru profesional. Dalam buku yang ditulis E. Mulyasa (2008:75), kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah kompetensi profesional yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing anak didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar pendidikan nasional. Semakin profesional seorang guru semakin bagus kinerja yang dilakukan. Artinya kompetensi Profesional berbanding lurus dengan kinerja guru.

4. Pengaruh Gaya Keemimpinan Kepala sekolah (X1), Sarana Prasarana (X2) dan Kompetensi Professional Guru (X1) secara simultan terhadap kinerja guru (Y) di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu

Uji simultan menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) yang dapat dilihat pada tabel diatas yaitu dengan nilai sig. uji F sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, sarana prasarana sekolah, dan kompetensi profesional guru secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja guru di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng.

Kepala Sekolah bertugas menghimpun kekuatan, mengelola sarana prasarana yang ada, menegakkan disiplin, merangsang semua personil persekolahan untuk mencapai keberhasilan dan akhirnya ia menjadi simbol keberhasilan sekolah yang dipimpinnya.. Guru dalam melaksanakan tugas mengajar di kelas dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik jika ditunjang oleh sarana prasaran yang memadai. Semakin profesional seorang guru semakin bagus kinerja yang dilakukan. Dari penjelelasan ini dapat disimpulkan bahwa peranan ketiga variabel ini Gaya Kepmimpinan Kepala sekolah (X1), Sarana Prasarana (X2) dan Kompetensi Profesional Guru (X3) mempengaruhi kinerja guru.

Kepala sekolah bukan hanya memerintah guru atau tenaga kependidikan yang ada di sekolah saja tetapi kepala sekolah juga mampu memberi bantuan terkait dengan masalah-masalah yang dihadapi oleh guru maupun tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah juga harus memiliki

kemampuan hubungan kemanusiaan yang baik dengan seluruh warga sekolah agar seluruh warga sekolah merasa dihargai yang berdampak pada produktivitas mereka dalam bekerja terutama bagi guru dan tenaga kependidikan.

Jadi guru dalam melaksanakan tugas mengajar di kelas dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik jika ditunjang oleh sarana prasarana yang memadai dan ketika Sarana prasarana berpengaruh pada kinerja guru adalah hal yang wajar seperti teori yang telah dikemukakan bahwa pentingnya sarana prasarana oleh sorang guru dalam mlaksanakan kinerjanya.di sekolah

Dalam melaksanakan tugasnya, guru diharuskan memiliki kemampuan-kemampuan dasar agar dapat menyajikan pembelajaran yang menarik perhatian peserta didik. Kemampuan sama halnya dengan kompetensi yang merupakan segala jenis pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang wajib dimiliki serta dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugasnya. Selain itu untuk mencapai tujuan pendidikan secara maksimal juga memerlukan kemampuan atau kompetensi-kompetensi dasar guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi social, kompetensi professional dan kompetensi kepribadian.

Oleh karena itu, bila ketiga variabel tersebut yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, sarana dan prasarana dan kompetensi professional guru dapat terpenuhi dan terlaksanakan dengan baik maka akan menunjang terwujudnya kinerja guru yang optimal.

5. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat variabel yang memiliki nilai koefisien Beta adalah Gaya kepemimpinan 0,273, Sarana Prasarana 0,308 dan

Kompetensi Profesional Guru 0,381 dari ketiga variabel, Variabel paling besar koefisien Beta adalah kompetensi professional guru (X3) sehingga dengan demikian kompetensi professional guru adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaen

Dalam buku yang ditulis E. Mulyasa (2008:75), kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah kompetensi profesional yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing anak didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar pendidikan nasional. Semakin profesional seorang guru semakin bagus kinerja yang dilakukan. Artinya kompetensi Profesional berbanding lurus dengan kinerja guru.

Dengan kompetensi profesional seorang guru akan meningkatkan kualitasnya yang akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pembelajaran guru itu sendiri. Dalam melaksanakan tugasnya, guru diharuskan memiliki kemampuan-kemampuan dasar agar dapat menyajikan pembelajaran yang menarik perhatian peserta didik. Kemampuan sama halnya dengan kompetensi yang merupakan segala jenis pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang wajib dimiliki serta dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugasnya.

Kata kunci dari variabel ini adalah seperti yang dikemukakan Mulyasa Semakin profesional seorang guru semakin bagus kinerja yang dilakukan. Artinya kompetensi Profesional berbanding lurus dengan kinerja guru jadi Kinerja Guru sangat ditentukan kompetensi Profesionalnya sebagai guru “ **Semakin Tinggi**

Kompetensi Profesional Guru Semakin Baik Kinerjanya “ , karena guru adalah PROFESI,

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Setelah mendapatkan hasil dan pembahasan dari data-data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di gugus SD Inpres TalaTala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng.
2. Sarana prasarana sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng.
3. Kompetensi professional guru berpengaruh terhadap kinerja guru di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng.
4. Gaya kepemimpinan kepala sekolah, Sarana prasarana sekolah, dan Kompetensi professional guru, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng.
5. Varabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng adalah Kompetensi professional guru.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian ini maka disarankan

1. Kepala sekolah bukan hanya memerintah guru atau tenaga kependidikan yang ada di sekolah saja tetapi kepala sekolah juga mampu memberi

bantuan terkait dengan masalah-masalah yang dihadapi oleh guru maupun tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah sebaiknya lebih diperbaiki dan lebih ditingkatkan, bukan hanya pada gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu, Kab. Bantaeng tetapi juga di sekolah-sekolah lain.

2. Guru dalam melaksanakan tugas mengajar di kelas dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik jika ditunjang oleh sarana prasaran yang memadai. Oleh karena itu, harus lebih memperhatikan ketersediaan sarana dan prasarana sekolah, melengkapi serta menambah agar lebih menunjang pelaksanaan tugas para guru sehingga bisa lebih ditingkatkan kinerjanya.
3. Dalam melaksanakan tugasnya, guru diharuskan memiliki kemampuan-kemampuan dasar agar dapat menyajikan pembelajaran yang menarik perhatian peserta didik. Oleh Karena itu, seorang guru seharusnya memiliki kompetensi dasar guru yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi social, kompetensi professional dan kompetensi kepribadian.
4. Ketiga variabel tersebut yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, sarana dan prasarana dan kompetensi professional guru seharusnya dapat terpenuhi dan terlaksanakan dengan baik untuk menunjang terwujudnya kinerja guru yang optimal.
5. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing anak didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar pendidikan nasional. Oleh karena itu diharapkan kompetensi profesional

lebih ditingkatkan agar semakin bagus kinerja yang dilakukan oleh seorang guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Kunandar. 2007. Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Usman, M. Uzer. 2006. Menjadi Guru profesional. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Cet Ke-20.
- Syah, Muhibbin. 2007. Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru. Bandung: PT. RosdaKarya.
- Mulyasa, E. 2008. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. 2006. Bandung: Citra Umbara.
- Aini, Niswatul. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAI di SMPN 3 Nganjuk. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. online: (<http://lib.uin-malang.ac.id/files/thesis/fullchapter/04120049.pdf>). Diakses Pada Tanggal: 8 Desember 2015 Pukul 10.00 WIB).
- Chatterjee, Bhaskar. 2009. Human Resource Management A Contemporary Text. New Delhi: Sterling Publisher Private Limited
- Komariah, Aan Dan Triatna, Cipi. 2010. Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif. Jakarta: Bumi Aksara
- Kusmintardjo. 2003. Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Studi Multi Kasus Pada Dua SMU Di Kota Malang. Disertasi tidak Diterbitkan. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Nawawi, Hadari dan Hadari, M. Martini. 2012. Kepemimpinan Yang Efektif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Northouse, Peter G. 2013. Kepemimpinan Teori dan Praktik. Edisi Keenam. Jakarta: Indeks
- Rohmat. 2010. Kepemimpinan Pendidikan Konsep Dan Aplikasi. Purwokerto: STAIN Press
- Thoha, Miftah. 2015. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers

Usman, Husaini. 2014. Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan. Edisi Keempat. Jakarta: Bumi Aksara

Yukl, Gary. 2015. Kepemimpinan dalam Organisasi. Edisi Ketujuh. Jakarta: Indeks

Lampiran 1 Kusioner penelitian

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SARANA PRASARANA SEKOLAH, DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU DI GUGUS SD INPRES TALA-TALA KEC. BISSAPPU KAB. BANTAENG

Saya Mahasiswa Magister Manajemen Prodi Manajemen Pendidikan di STIE NOBEL Makassar. Saat ini sedang menyelesaikan Tesis dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sarana Prasarana Sekolah, dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Tala-Tala Kec. Bissappu Kab. Bantaeng”**. Demi melengkapi data Tesis, saya meminta bantuan dari berbagai pihak termasuk kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini. Pengisian angket ini adalah bagian penting dari penelitian saya dan berharap bapak/ibu mengisi angket sesuai dengan kondisi dan kenyataan yang sebenar-benarnya agar saya mendapatkan data yang valid dari penelitian ini.

Terima kasih saya ucapkan atas kesediaan bapak/ibu dalam pengisian angket ini.

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir :
3. Masa Kerja : Tahun
4. Usia :
5. Status Kepegawaian : PNS / GTY
6. Tugas : Guru Kelas/ Guru Pendais/Guru Penjaskes

Petunjuk pengisian :

1. Mohon diisi oleh bapak/ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan
2. Berikan tanda ceklis (√) pada kolom yang tersedia dan di pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.

3. Dalam menjawab pernyataan - pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah.

Oleh karena itu, di usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.

Di bawah ini saya mencantumkan ketentuan pengisian angket.

1. STS = Sangat Tidak Setuju

2. TS = Tidak Setuju

3. N = Netral

4. S = Setuju

5. SS = Sangat Setuju

Bapak /Ibu bisa memilih salah satu jawaban dengan menceklis (√) jawaban yang dianggap paling sesuai

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Kepala sekolah dalam mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan yang matang.					
2.	Kepala Sekolah mampu memotivasi guru untuk mengerahkan kemampuannya.					
3	Kepala sekolah mampu berkomunikasi secara langsung maupun tidak langsung kepada warga sekolah dan orang tua siswa sehingga pesan, gagasan, atau pikiran dapat tersampaikan.					
4	Kepala Sekolah mampu mengatur dan menggerakkan warga sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah.					
5	Kepala Sekolah bertanggung Jawab kepada seluruh hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan- kegiatan sekolah.					
6.	Kepala Sekolah mampu mengendalikan emosional dalam melaksanakan tugas dan menghadapi permasalahan di sekolah.					

B. Sarana Prasarana (X₂)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Sekolah saya memiliki lahan yang cukup untuk tempat belajar dan bermain					
2.	Sekolah saya memiliki Ruang yang layak					

	pakai					
3.	Perabot Kelas di sekolah saya dalam kondisi layak pakai					
4	Alat peraga di sekolah saya tersedia dan dalam kondisi baik					
5	Di sekolah saya tersedia berbagai jenis media pembelajaran					

C. Kompetensi Profesional Guru(X3)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Sebagai Guru, saya melaksanakan tanggung jawab dengan baik					
2.	Sebagai guru, saya melaksanakan peran dan fungsi saya dengan tepat					
3	Sebagai Guru, saya mampu bekerja untuk pendidikan					
4	Sebagai guru, saya melaksanakan peran dan fungsi saya dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas					

D. Kinerja Guru (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya membuat perencanaan pembelajaran dan persiapan mengajar					
2	Saya menguasai materi yang akan diajarkan					
3	Saya menguasai berbagai metode dan strategi pembelajaran					
4	Saya Aktif memberikan tugas-tugas kepada siswa					
5	Saya memiliki kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi					

Terima kasih yang sebesar-besarnya atas kerja sama yang Bapak/Ibu berikan.

Lampiran 2 Jawaban kusioner responden

JAWABAN KUSIONER RESPONDEN**6. VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH**

NORES	GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	5	4	4	5	5	4	27
2	4	5	4	4	4	5	26
3	5	4	4	4	4	4	25
4	3	3	3	3	3	3	18
5	4	5	4	5	5	5	28
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	5	5	30
8	5	5	5	5	5	5	30
9	4	3	3	3	4	3	20
10	5	5	4	5	4	5	28
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	5	4	4	25
13	4	5	5	5	5	5	29
14	3	3	3	3	3	3	18
15	4	3	3	3	4	3	20
16	5	5	5	5	5	5	30
17	3	3	3	3	3	3	18
18	5	5	5	5	5	5	30
19	4	3	4	4	3	3	21
20	4	5	4	5	5	5	28
21	3	3	3	3	3	4	19
22	5	4	4	5	4	5	27
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	5	4	5	4	5	27
25	4	5	4	5	5	4	27
26	5	4	5	4	5	5	28
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	5	5	5	5	5	29
29	4	4	5	4	5	5	27
30	4	5	4	4	4	4	25
31	3	3	3	3	3	3	18
32	4	4	4	5	4	4	25
33	4	5	5	5	5	5	29
34	4	5	5	5	5	5	29

35	4	5	4	5	4	5	27
36	5	5	5	4	4	5	28
37	3	3	3	3	3	3	18
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	3	4	4	3	3	21
40	4	5	4	5	5	5	28
41	5	5	5	5	5	4	29
42	5	4	5	4	4	4	26
43	5	5	5	5	5	5	30
44	4	5	5	5	4	5	28
45	4	5	5	5	5	5	29
46	5	5	5	5	5	5	30
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	5	5	5	5	30
49	4	5	4	4	4	4	25
50	4	5	4	4	4	4	25
51	5	5	5	4	4	4	27
52	5	5	5	5	5	5	30
53	5	5	4	4	4	4	26
54	5	5	5	4	4	4	27
55	5	5	4	4	4	4	26
56	5	5	4	4	4	4	26
57	5	5	5	5	5	4	29
58	5	5	4	5	4	5	28
59	5	5	4	5	5	5	29
60	5	5	5	5	5	4	29
61	5	5	4	5	5	5	29
62	5	5	5	5	5	4	29
63	5	5	5	5	5	5	30
64	5	5	4	5	4	5	28

7. VARIABEL SARANA PRASARANA

No	SARANA PRASARANA					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	5	5	4	5	23
2	5	5	5	5	4	24
3	5	4	5	4	5	23
4	3	3	3	3	3	15
5	4	5	5	5	4	23
6	4	5	5	5	5	24

7	4	5	4	5	5	23
8	4	4	4	5	5	22
9	4	3	3	3	4	17
10	5	4	5	5	5	24
11	4	5	4	5	5	23
12	4	5	5	5	4	23
13	5	4	5	4	5	23
14	3	3	3	3	3	15
15	4	3	3	3	3	16
16	5	5	5	5	4	24
17	3	3	3	3	3	15
18	5	5	4	4	4	22
19	4	3	4	3	4	18
20	4	3	3	3	3	22
21	3	3	3	3	3	15
22	5	5	4	5	5	24
23	5	4	5	4	5	23
24	4	5	4	5	4	22
25	5	4	5	5	4	23
26	5	5	5	5	4	24
27	5	5	5	5	4	24
28	5	4	5	5	5	24
29	4	5	5	5	4	23
30	4	4	4	4	4	20
31	3	3	3	3	3	15
32	4	5	5	5	4	23
33	5	4	5	4	5	23
34	4	5	5	5	5	24
35	4	5	5	5	5	24
36	5	5	5	5	4	24
37	3	3	3	3	3	15
38	5	5	5	5	5	25
39	4	3	4	3	4	18
40	4	5	5	5	5	24
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	4	5	5	24
43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	4	5	4	23
45	5	5	5	5	4	24
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	5	25

48	5	5	5	5	5	25
49	4	5	5	5	4	23
50	4	5	5	5	5	24
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	5	5	25
53	4	5	5	5	5	24
54	5	5	5	5	5	25
55	4	5	5	5	5	24
56	4	5	5	5	5	24
57	5	5	5	5	5	25
58	4	5	5	5	4	23
59	4	5	5	5	5	24
60	5	5	5	5	5	25
61	4	5	5	5	5	24
62	5	5	5	5	5	25
63	5	5	5	5	5	25
64	4	5	5	5	5	24

8. VARIABEL

NO	KOMPETNESI PROFESIONAL GURU				total
	1	2	3	4	
1	4	5	5	5	19
2	4	5	5	5	19
3	5	5	5	5	20
4	3	3	3	3	12
5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	5	5	5	5	20
9	4	5	5	4	18
10	5	4	5	5	19
11	4	5	4	5	18
12	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	20
14	3	3	3	3	12
15	4	3	3	3	13
16	5	5	5	5	20
17	3	3	3	3	12
18	5	5	5	5	20

19	4	5	4	5	18
20	4	5	5	5	19
21	4	4	5	5	18
22	4	5	5	4	18
23	5	5	5	5	20
24	4	5	4	5	18
25	5	4	5	5	19
26	4	4	4	5	17
27	5	5	4	5	19
28	5	5	5	5	20
29	5	5	5	5	20
30	4	5	4	5	18
31	3	3	3	3	12
32	5	5	5	5	20
33	5	5	5	5	20
34	4	5	5	4	18
35	4	5	5	5	19
36	5	5	5	5	20
37	3	3	3	3	12
38	5	5	5	5	20
39	4	3	4	3	14
40	4	5	5	5	19
41	4	4	5	5	18
42	4	5	5	4	18
43	5	5	5	5	20
44	4	5	4	5	18
45	5	5	5	5	20
46	5	5	5	5	20
47	5	5	5	5	20
48	5	5	5	5	20
49	4	5	5	4	18
50	4	5	5	5	19
51	4	4	5	5	18
52	5	5	5	5	20
53	5	5	5	5	20
54	5	4	5	5	19
55	5	5	5	5	20
56	4	5	5	5	19
57	5	4	5	5	19
58	5	5	5	5	20
59	5	5	5	5	20

60	5	4	5	5	19
61	4	5	5	5	19
62	5	4	5	5	19
63	5	5	5	5	20
64	5	5	5	5	20

9. VARIABEL KINERJA GURU

NO	KINERJA GURU					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	5	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	3	3	3	3	3	15
5	4	5	5	5	5	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	4	3	4	3	3	17
10	5	4	5	5	5	24
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	4	5	5	24
13	5	5	5	5	5	25
14	3	3	3	3	3	15
15	4	3	3	3	4	17
16	5	5	5	5	5	25
17	3	3	3	3	3	15
18	5	5	5	5	5	25
19	4	5	4	5	4	22
20	4	3	4	3	3	17
21	3	4	3	3	4	17
22	4	5	5	4	5	23
23	5	5	5	5	5	25
24	5	5	4	5	5	24
25	4	5	5	4	5	23
26	5	4	5	5	5	24
27	4	5	4	5	5	23
28	5	5	5	5	5	25
29	4	5	5	5	4	23

30	4	5	4	5	5	23
31	3	3	3	3	3	15
32	5	5	4	5	5	24
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	4	5	5	5	4	23
36	5	5	5	5	5	25
37	3	3	3	3	3	15
38	5	5	5	5	5	25
39	4	5	4	5	4	22
40	4	5	4	5	5	23
41	5	4	5	5	4	23
42	4	5	5	4	5	23
43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	4	5	5	24
45	4	5	5	5	5	24
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	5	25
48	5	5	5	5	5	25
49	4	5	4	5	5	23
50	4	5	4	5	5	23
51	5	4	5	5	4	23
52	5	5	5	5	5	25
53	4	5	4	5	5	23
54	5	4	5	5	4	23
55	4	5	5	5	4	23
56	4	5	4	5	5	23
57	5	4	5	5	4	23
58	4	5	4	5	5	23
59	4	5	4	5	5	23
60	5	4	5	5	4	23
61	4	5	4	5	5	23
62	5	4	5	5	4	23
63	5	5	5	5	5	25
64	4	5	5	5	4	23

	Total			
X1	X2	X3	Y	
27	23	19	24	
26	24	19	25	
25	23	20	25	
18	15	12	15	
28	23	20	24	
30	24	20	25	
30	23	20	25	
30	22	20	25	
20	17	18	17	
28	24	19	24	
30	23	18	25	
25	23	20	24	
29	23	20	25	
18	15	12	15	
20	16	13	17	
30	24	20	25	
18	15	12	15	
30	22	20	25	
21	18	18	22	
28	22	19	17	
19	15	18	17	
27	24	18	23	
30	23	20	25	
27	22	18	24	
27	23	19	23	
28	24	17	24	
24	24	19	23	
29	24	20	25	
27	23	20	23	
25	20	18	23	
18	15	12	15	
25	23	20	24	
29	23	20	25	
29	24	18	25	
27	24	19	23	
28	24	20	25	
18	15	12	15	
30	25	20	25	
21	18	14	22	
28	24	19	23	

29	25	18	23
26	24	18	23
30	25	20	25
28	23	18	24
29	24	20	24
30	25	20	25
30	25	20	25
30	25	20	25
25	23	18	23
25	24	19	23
27	25	18	23
30	25	20	25
26	24	20	23
27	25	19	23
26	24	20	23
26	24	19	23
29	25	19	23
28	23	20	23
29	24	20	23
29	25	19	23
29	24	19	23
29	25	19	23
30	25	20	25
28	24	20	23

Lampiran 3 Hasil Olah data

HASIL OLAH DATA

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004
 VAR00005 VAR00006 VAR00008 VAR00009
 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00014 VAR00015 VAR00016
 VAR00017 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
 VAR00023
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1
N	Valid	64	64	64	64	64	64	64
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3
N	Valid	64	64	64	64	64	64	64
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		X3.4	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
N	Valid	64	64	64	64	64	64
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	9.4	9.4	9.4
	Setuju	24	37.5	37.5	46.9
	Sangat Setuju	34	53.1	53.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	15.6	15.6	15.6
	Setuju	9	14.1	14.1	29.7
	Sangat Setuju	45	70.3	70.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	12.5	12.5	12.5
	Setuju	26	40.6	40.6	53.1
	Sangat Setuju	30	46.9	46.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	12.5	12.5	12.5
	Setuju	17	26.6	26.6	39.1
	Sangat Setuju	39	60.9	60.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	12.5	12.5	12.5
	Setuju	24	37.5	37.5	50.0
	Sangat Setuju	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	14.1	14.1	14.1
	Setuju	20	31.3	31.3	45.3
	Sangat Setuju	35	54.7	54.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	9.4	9.4	9.4
	Setuju	28	43.8	43.8	53.1
	Sangat Setuju	30	46.9	46.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	14.1	14.1	14.1
	Setuju	20	31.3	31.3	45.3
	Sangat Setuju	35	54.7	54.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	9.4	9.4	9.4
	Setuju	28	43.8	43.8	53.1
	Sangat Setuju	30	46.9	46.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	17.2	17.2	17.2
	Setuju	9	14.1	14.1	31.3
	Sangat Setuju	44	68.8	68.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	14.1	14.1	14.1
	Setuju	11	17.2	17.2	31.3
	Sangat Setuju	44	68.8	68.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	17.2	17.2	17.2
	Setuju	7	10.9	10.9	28.1
	Sangat Setuju	46	71.9	71.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	12.5	12.5	12.5
	Setuju	20	31.3	31.3	43.8
	Sangat Setuju	36	56.3	56.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	7.8	7.8	7.8
	Setuju	24	37.5	37.5	45.3
	Sangat Setuju	35	54.7	54.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	10.9	10.9	10.9
	Setuju	10	15.6	15.6	26.6
	Sangat Setuju	47	73.4	73.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	9.4	9.4	9.4
	Setuju	8	12.5	12.5	21.9
	Sangat Setuju	50	78.1	78.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	10.9	10.9	10.9
	Setuju	5	7.8	7.8	18.8
	Sangat Setuju	52	81.3	81.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	9.4	9.4	9.4
	Setuju	25	39.1	39.1	48.4
	Sangat Setuju	33	51.6	51.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	12.5	12.5	12.5
	Setuju	9	14.1	14.1	26.6
	Sangat Setuju	47	73.4	73.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	10.9	10.9	10.9
	Setuju	18	28.1	28.1	39.1
	Sangat Setuju	39	60.9	60.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	14.1	14.1	14.1
	Setuju	3	4.7	4.7	18.8
	Sangat Setuju	52	81.3	81.3	100.0

	Total	64	100.0	100.0

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	10.9	10.9	10.9
	Setuju	14	21.9	21.9	32.8
	Sangat Setuju	43	67.2	67.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT VAR00028

/METHOD=ENTER VAR00025 VAR00026 VAR00027.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPETNESI PROFESIONAL GURU, GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SARANA PRASARANA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.808	.798	1.33326

a. Predictors: (Constant), KOMPETNESI PROFESIONAL GURU, GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SARANA PRASARANA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	448.829	3	149.610	84.165	.000 ^b
	Residual	106.655	60	1.778		
	Total	555.484	63			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), KOMPETNESI PROFESIONAL GURU, GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SARANA PRASARANA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.550	1.378		1.125	.265
	GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.273	.107	.336	2.538	.014
	SARANA PRASARANA	.308	.131	.317	2.353	.022
	KOMPETNESI PROFESIONAL GURU	.381	.136	.295	2.798	.007

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA

COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT VAR00028

/METHOD=ENTER VAR00025

VAR00026 VAR00027

/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPETNES	.	Enter

I
 PROFESION
 AL GURU,
 GAYA
 KEPEMIMPIN
 AN KEPALA
 SEKOLAH,
 SARANA
 PRASARANA^b

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. All requested variables entered

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.899 ^a	.808	.798	1.33326	1.939

a. Predictors: (Constant), KOMPETNESI PROFESIONAL GURU, GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SARANA PRASARANA

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	448.829	3	149.610	84.165	.000 ^b
	Residual	106.655	60	1.778		
	Total	555.484	63			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), KOMPETNESI PROFESIONAL GURU, GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, SARANA PRASARANA

Model		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	1.550	1.378		1.125	.265	
	GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.273	.107	.336	2.538	.014	
	SARANA PRASARANA	.308	.131	.317	2.353	.022	
	KOMPETNESI PROFESIONAL GURU	.381	.136	.295	2.798	.007	

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.182	5.485
	SARANA PRASARANA	.176	5.673
	KOMPETNESI PROFESIONAL GURU	.287	3.483

Coefficients^a

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Coefficient Correlations^a

Model			KOMPETNESI PROFESIONAL GURU	GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	SARANA PRASARANA
			GURU	SEKOLAH	PRASARANA
1	Correlations	KOMPETNESI PROFESIONAL GURU	1.000	-.321	-.364
		GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	-.321	1.000	-.670
		SARANA PRASARANA	-.364	-.670	1.000
	Covariances	KOMPETNESI PROFESIONAL GURU	.019	-.005	-.006
		GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	-.005	.012	-.009
		SARANA PRASARANA	-.006	-.009	.017

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions	
					GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	SARANA PRASARANA
1	1	3.983	1.000	.00	.00	.00
	2	.012	18.416	.91	.04	.03
	3	.003	35.441	.09	.17	.10
	4	.002	45.332	.00	.79	.87

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance ...
		KOMPETNESI PROFESIONAL GURU
1	1	.00
	2	.01
	3	.98
	4	.01

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

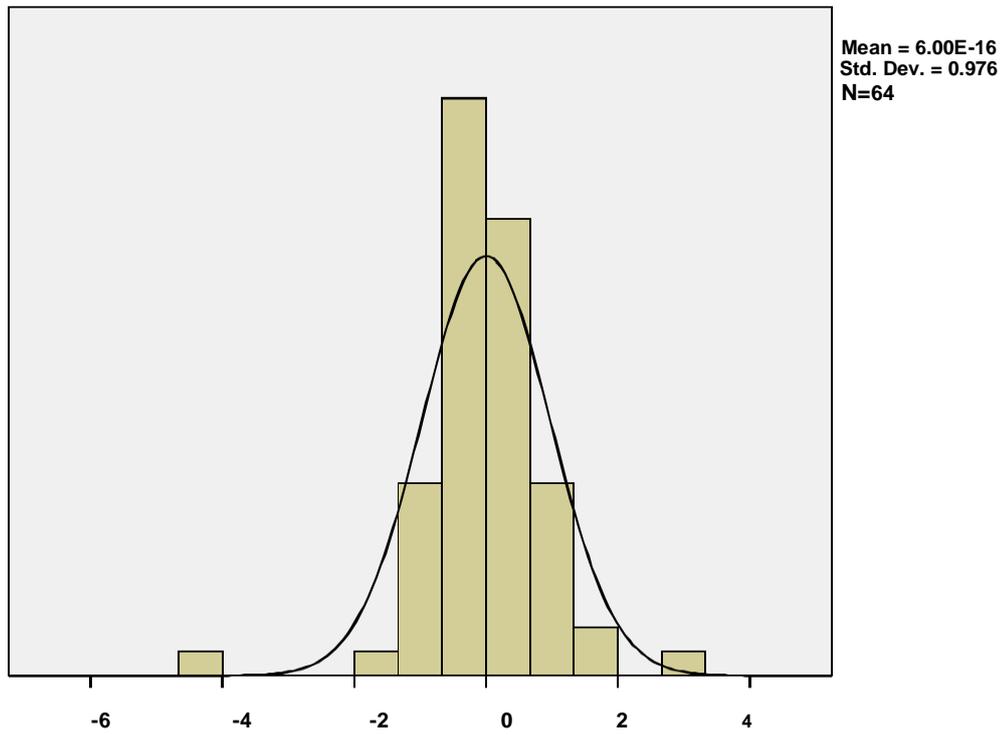
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.6414	25.0356	22.7656	2.66913	64
Std. Predicted Value	-2.669	.850	.000	1.000	64
Standard Error of Predicted Value	.172	.712	.314	.112	64
Adjusted Predicted Value	15.7481	25.0367	22.7705	2.64167	64
Residual	-6.18677	3.85627	.00000	1.30113	64
Std. Residual	-4.640	2.892	.000	.976	64
Stud. Residual	-4.735	3.010	-.002	1.010	64
Deleted Residual	-6.44169	4.17672	-.00487	1.39430	64
Stud. Deleted Residual	-5.933	3.240	-.016	1.117	64
Mahal. Distance	.068	16.970	2.953	3.049	64
Cook's Distance	.000	.231	.018	.044	64
Centered Leverage Value	.001	.269	.047	.048	64

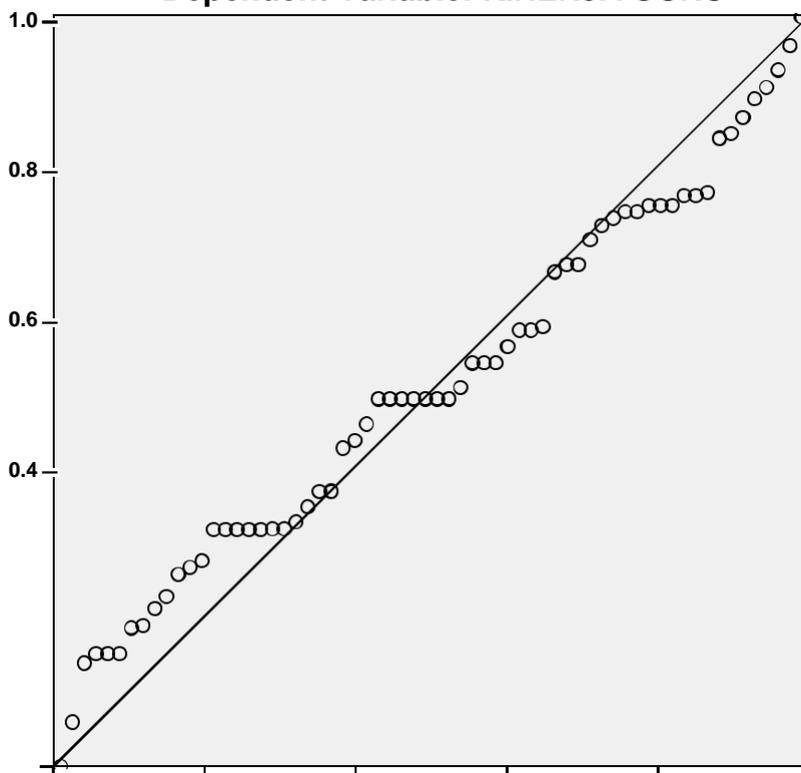
a. Dependent Variable: KINERJA GURU

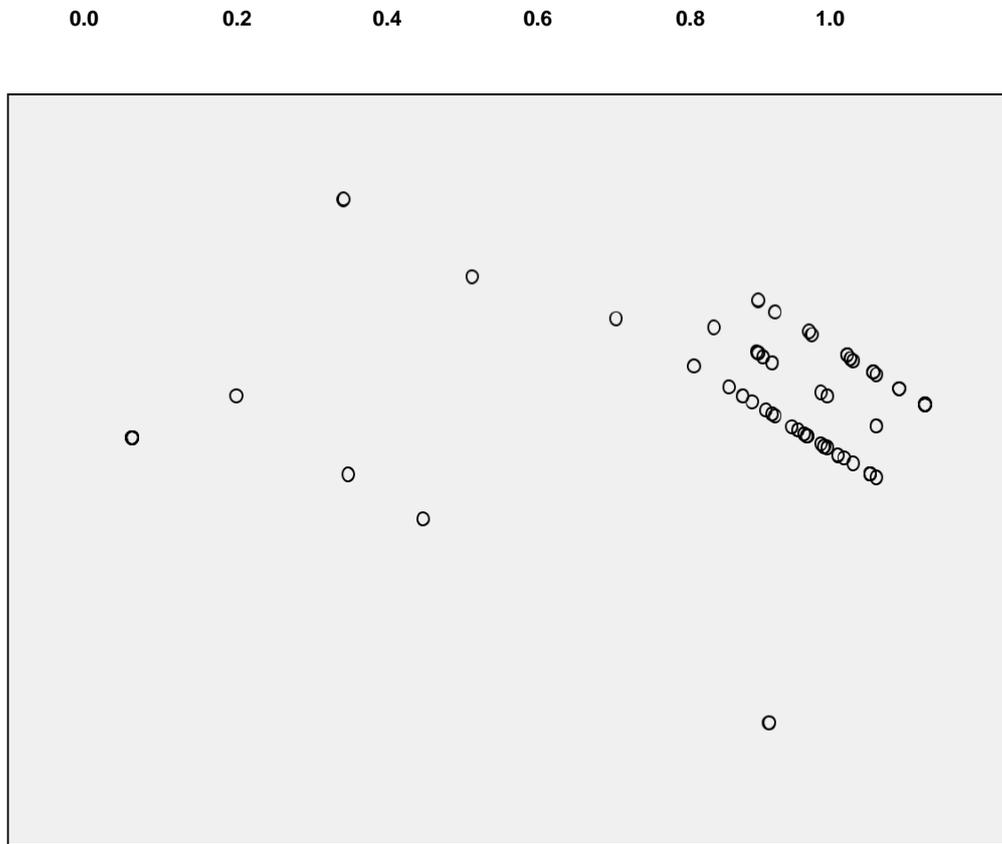
Charts

Histogram
Dependent Variable: KINERJA GURU



Regression Standardized Residual
Dependent Variable: KINERJA GURU





CORRELATIONS

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.624**	.667**	.585**	.597**	.513**	.766**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X1.2	Pearson Correlation	.624**	1	.695**	.769**	.716**	.773**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X1.3	Pearson Correlation	.667**	.695**	1	.684**	.741**	.660**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X1.4	Pearson Correlation	.585**	.769**	.684**	1	.774**	.777**	.891**
	Sig. (2-tailed)							
	N	64	64	64	64	64	64	64

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X1.5	Pearson Correlation	.597**	.716**	.741**	.774**	1	.722**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
X1.6	Pearson Correlation	.513**	.773**	.660**	.777**	.722**	1	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
Total_	Pearson Correlation	.766**	.891**	.860**	.891**	.882**	.866**	1
X1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X1.2	Pearson Correlation	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X1.3	Pearson Correlation	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X1.4	Pearson Correlation	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X1.5	Pearson Correlation	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
X1.6	Pearson Correlation	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	64
Total_X1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	64

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.519**	.624**	.559**	.564**	.750**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
X2.2	Pearson Correlation	.519**	1	.779**	.922**	.650**	.875**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
X2.3	Pearson Correlation	.624**	.779**	1	.806**	.722**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
X2.4	Pearson Correlation	.559**	.922**	.806**	1	.683**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
X2.5	Pearson Correlation	.564**	.650**	.722**	.683**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64
Total_X2	Pearson Correlation	.750**	.875**	.877**	.896**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

r

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012
VAR00013
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.556**	.711**	.710**	.843**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
X3.2	Pearson Correlation	.556**	1	.714**	.741**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64
X3.3	Pearson Correlation	.711**	.714**	1	.756**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64
X3.4	Pearson Correlation	.710**	.741**	.756**	1	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64
Total_X3	Pearson Correlation	.843**	.860**	.902**	.912**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.461**	.747**	.701**	.587**	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Y.2	Pearson Correlation	.461**	1	.572**	.815**	.855**	.867**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64
Y.3	Pearson Correlation	.747**	.572**	1	.693**	.536**	.825**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64
Y.4	Pearson Correlation	.701**	.815**	.693**	1	.738**	.922**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64
Y.5	Pearson Correlation	.587**	.855**	.536**	.738**	1	.867**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64
Tota	Pearson Correlation	.810**	.867**	.825**	.922**	.867**	1	
L_Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	64	64	64	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	6

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	5

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00014 VAR00015
VAR00016 VAR00017 /SCALE('ALL
VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	4

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	5

DESCRIPTIVES VARIABLES=VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028
/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV VARIANCE RANGE MIN MAX SEMEAN.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic
GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	64	12.00	18.00	30.00	1702.00	26.5938
SARANA PRASARANA	64	10.00	15.00	25.00	1441.00	22.5156
KOMPETNESI PROFESIONAL GURU	64	8.00	12.00	20.00	1183.00	18.4844
KINERJA GURU	64	10.00	15.00	25.00	1457.00	22.7656
Valid N (listwise)	64					

Descriptive Statistics

	Mean Std. Error	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH	.45791	3.66328	13.420
SARANA PRASARANA	.38253	3.06020	9.365
KOMPETNESI PROFESIONAL GURU	.28781	2.30246	5.301
KINERJA GURU	.37117	2.96938	8.817
Valid N (listwise)			

Lampiran 4 Tabel Nilai t

TABEL NILAI t

dk	α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>)					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

